

Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2020

Redacció

Centre de Recursos en Drets Humans
Oficina per la No Discriminació
Ajuntament de Barcelona

Amb les dades i la col·laboració de la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació, formada per: l'Oficina per la No Discriminació, ACATHI, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), Creación Positiva, Dincat, Exil, Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Federació Veus, Fil a l'agulla, Fundació Secretariat Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, Observatori contra l'Homofòbia (OCH), Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC - SAFI), Plataforma per la Llengua, Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya, Unión Romani i Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSL).

Coordinació de l'edició

Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania
Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes
i LGTBI
Ajuntament de Barcelona

Juny del 2021

PREÀMBUL	5
1. INTRODUCCIÓ	6
2. IGUALTAT I NO-DISCRIMINACIÓ:	8
PRINCIPIS, CONCEPTES I MECANISMES DE PROTECCIÓ	
2.1. El principi d'igualtat i el dret a la no-discriminació	8
2.2. Protecció de la igualtat i la no-discriminació	10
2.3. Novetats legislatives i normatives durant el 2020	12
3. METODOLOGIA	15
3.1. La Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació	15
3.2. Categories analitzades	18
3.3 Les causes de la infradenúncia a Barcelona	23
4. LES DISCRIMINACIONS A BARCELONA	26
4.1. L'impacte de la pandèmia en les discriminacions	27
4.2. Xifres globals	29
4.3. A qui	30
4.4. Qui	33
4.5. On	36
4.6. Per quin motiu	40
4.6.1. Racisme i xenofòbia	41
4.6.2. Religió	47
4.6.3. LGTBI-fòbia	49
4.6.4. Discapacitat	55
4.6.5. Llengua	60
4.6.6. Salut	63
4.6.7. Aporofòbia	68
4.6.8. Gènere	72
4.6.9. Ideologia	77
4.6.10. Edat	78
4.7. Drets vulnerats	80
4.8. Tipus de discriminació	84
4.9. Actuacions i resultats	85
4.10. Percepció i vivència de les discriminacions als barris	89
5. CONCLUSIONS	98
6. AVENÇOS, REPTES I RECOMANACIONS	101
7. BIBLIOGRAFIA	103
8. GLOSSARI	107
ANNEX	111
Annex 1	111
Annex 2	112
Annex 3	114





Preàmbul

Marc Serra Solé

*Regidor de Drets de Ciutadania
i Participació*

L'any 2020 ha sigut un any marcat per la pandèmia de la covid-19 i per la consegüent crisi social i econòmica, de la qual encara desconexem l'abast. Mentre que bona part de l'activitat de la ciutat de Barcelona s'ha aturat de forma sobrevinguda durant mesos, hi ha serveis que no ho han fet ni un sol dia, com l'Oficina per la No Discriminació (OND) de l'Ajuntament de Barcelona o les entitats de defensa dels drets humans i de lluita contra la no-discriminació.

El treball conjunt que representa l'Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona, que enguany publica la seva tercera edició, revela que, quan Administració i entitats socials treballen conjuntament i de forma coordinada, tant les polítiques públiques com l'acció social de les entitats en surten reforçades. És això el que hem estat fent des de la creació, l'any 2017, de la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació, integrada per l'OND i 22 entitats de la ciutat, que durant tot l'any treballem conjuntament per articular una resposta de ciutat per lluitar contra les discriminacions, l'odi i la intolerància.

De nou, l'any 2020, el racisme i la xenofòbia han estat les causes principals de discriminació a la ciutat de Barcelona. En aquest any, el moviment Black Lives Matter s'ha fet sentir a tot arreu, també a la ciutat de Barcelona. Com a administració pública local, el que ens toca és

continuar fent polítiques públiques, que és un dels objectius d'aquest informe: tenir identificats els reptes encara presents per revertir d'una vegada per totes aquesta xacra. És un objectiu compartit també amb les entitats del Consell Municipal d'Immigració de Barcelona (CMIB) que enguany treballen sota el marc "Per una Barcelona antiracista" i al qual confiem que ben aviat altres administracions se sumaran, gràcies a l'aprovació recent de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Aquest informe vol anar més enllà de les xifres, perquè darrere de cada situació de discriminació viscuda hi ha veïns i veïnes de la ciutat que veuen minvats els seus drets i llibertats per la seva orientació sexual, nivell socioeconòmic, discapacitat, edat o religió. Tenim molts reptes encara, però també moltes oportunitats, com la que representa aquest informe, d'apropar-nos cada vegada més a una Barcelona oberta, democràtica i diversa on tots i totes puguem viure la ciutat amb llibertat i sense por.



1. Introducció

Les discriminacions s'expressen de formes múltiples. Poden anar des d'una mirada o decidir no seure al costat d'una persona al transport públic fins a una agressió física, passant per insults, amenaces, no donar una feina a algú, no deixar entrar una persona a algun recinte o situar en desavantatge una persona o un col·lectiu per alguna de les característiques protegides, com ara el color de la pell, l'origen ètnic o nacional, el gènere, l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere, la salut, l'edat de la persona, la llengua que parla, les seves idees i creences, el fet que tingui una discapacitat o la seva posició socioeconòmica, sense cap tipus de justificació legítima.

Des de fa més de vint anys, Barcelona té l'**Oficina per la No Discriminació (OND)**, així com una àmplia varietat d'entitats socials que treballen donant suport als col·lectius més vulnerabilitzats. Des del 2017, Ajuntament i entitats han creat un espai conjunt de lluita contra les discriminacions, la **Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD)**, que ha anat creixent cada any i en la qual actualment participen 22 entitats socials de la ciutat i l'OND; és un espai de treball on es comparteixen metodologies i coneixements i on es potencia la col·laboració amb l'objectiu final d'oferir la millor atenció possible a les persones afectades per discriminacions.

Un altre objectiu fonamental és visibilitzar les discriminacions que tenen lloc a la ciutat i millorar la recollida de dades per tal de poder dissenyar estratègies que vagin a l'arrel del problema. Amb aquest propòsit neix l'**Observatori de les Discriminacions a Barcelona**, que des del 2018 publica un informe anual que recull la feina, les dades i les reflexions de l'OND i la Taula d'Entitats.

Durant el 2020, a la ciutat de Barcelona s'han registrat **436 casos de discriminació**; més de la meitat de situacions han estat motivades pel racisme, la xenofòbia i l'LGTBI-fòbia i, si ens fixem en els llocs on s'han produït, predominen les discriminacions a l'espai públic, en l'àmbit laboral, en comerços, al transport públic i, enguany, moltes han estat registrades dins dels habitatges o les comunitats de veïnes i veïns. Del total de discriminacions reportades, el 37% s'han expressat a través d'agressions verbals o físiques.

En aquest informe trobareu una anàlisi detallada de les discriminacions registrades i de les problemàtiques que hi ha darrere d'aquests casos. Prèviament, a l'apartat "**Igualtat i no-discriminació**", igual que en els informes anteriors, s'expliquen aquests dos conceptes i també s'exposen les eines principals per combatre les discriminacions, des de l'àmbit internacional fins al local, i es fa un èmfasi especial en les novetats legislatives i normatives que s'han aprovat durant el 2020; enguany, ha estat especialment rellevant l'aprovació de la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, que s'analitza amb més detall en aquest apartat.

A l'apartat "**Metodologia**" s'expliquen les eines qualitatives i quantitatives de recollida de dades que s'han utilitzat per a l'informe, les categories analitzades i les fonts utilitzades —que es basen principalment en la feina de la Taula d'Entitats SAVD i l'OND—. També s'aprofundeix en el problema de la infradenúncia de les situacions de discriminació a Barcelona, i es recullen les reflexions i els debats que s'han anat produint en els darrers anys en el marc de la Taula d'Entitats SAVD; l'informe del 2020 fa un èmfasi especial en les dificultats afegides per reportar els casos en context de pandèmia.



A l'apartat “Les discriminacions a Barcelona” es presenten les dades més rellevants recollides durant el 2020 per les entitats de la Taula SAVD i l'OND, que mostren **a qui** s'està discriminant, **qui** són els agents discriminadors, **on** tenen lloc les discriminacions, **per quin motiu**, quins són els principals **drets vulnerats** fruit d'aquesta problemàtica, quin **tipus de discriminació** s'exerceix, quina **resposta** hi ha donat l'Administració pública i les entitats socials, i quines **actuacions i resultats** s'han obtingut.

El 2020 ha estat un any marcat clarament per la **pandèmia** de la covid-19, que també ha tingut **impactes específics en les discriminacions**. L'informe d'enguany també inclou les reflexions compartides per l'OND i les entitats de la Taula SAVD durant una sessió monogràfica que es va dedicar a valorar aquests impactes, tant en les situacions de discriminació reportades com en la feina dels serveis i les entitats que treballen en la visibilització i lluita d'aquesta problemàtica a Barcelona.

L'apartat conclou amb la presentació dels resultats de l'**Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB)**, la qual en l'edició 2020 va ampliar les preguntes sobre la discriminació percebuda i viscuda a la ciutat.

Finalment, l'informe recull les **conclusions** principals que es desprenen de l'anàlisi quantitativa i qualitativa i exposa els que, segons la Taula d'Entitats SAVD, són els avenços principals i també els **reptes** que marcaran les línies d'actuació de les entitats i l'OND durant el 2021, acompanyats d'algunes **recomanacions** clau per fer-hi front.



2. Igualtat i no-discriminació: principis, conceptes i mecanismes de protecció

2.1 El principi d'igualtat i el dret a la no-discriminació

El concepte d'**igualtat** apareix com un dels elements clau del preàmbul de la **Declaració Universal dels Drets Humans**, proclamada l'any 1948 per les Nacions Unides, aleshores acabades de constituir.

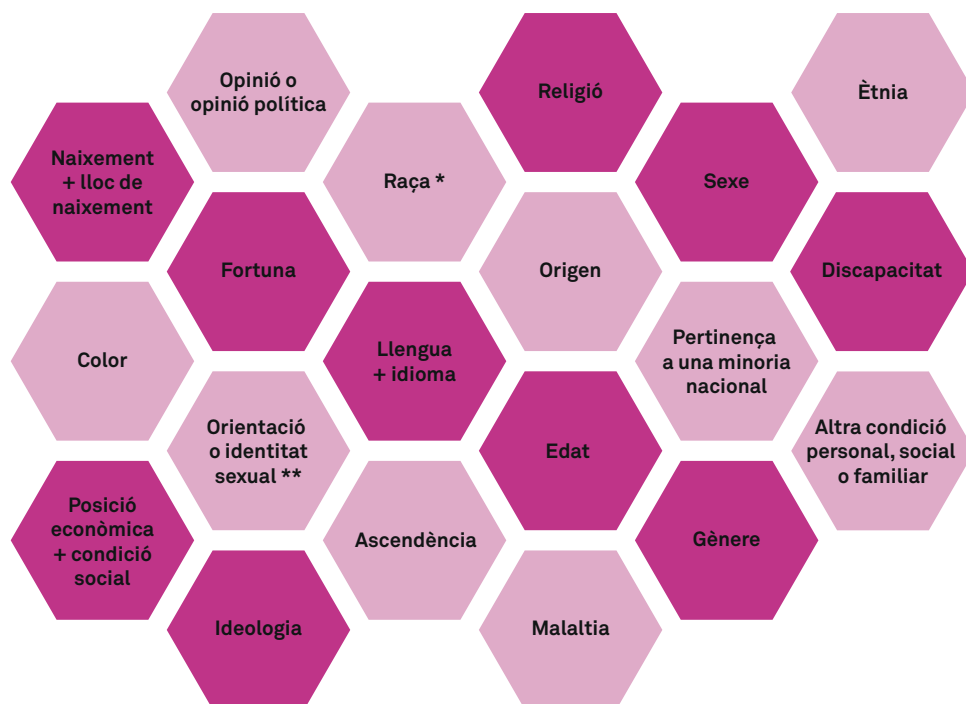
En aquest context, el concepte d'**igualtat** està molt vinculat a la universalitat dels drets humans, és a dir, que totes les persones tenen els mateixos drets pel simple fet de ser persones. Per tant, la igualtat ha de ser interpretada com un **principi transversal que ha d'impregnar el gaudi de tots els drets humans**, de manera que no constitueix un dret en si mateix sinó una obligació de comportament.

Directament vinculat al principi d'igualtat trobem el dret a la no-discriminació,

que és una garantia reforçada del principi d'igualtat, ja que busca **protegir sobretot les persones i els grups que històricament han estat exclosos de la protecció dels seus drets i llibertats**.

D'aquesta manera, s'estableixen **l·listes de categories o característiques personals que han d'estar especialment protegides**. Són característiques que pot tenir qualsevol ésser humà i no pot ser que, pel simple fet de tenir-les, una persona sigui tractada d'una manera diferent respecte a una altra persona en una mateixa situació. Aquestes categories estan recollides en diversos instruments jurídics internacionals, regionals, nacionals i locals (vegeu-ne la relació completa a l'annex 1) i són les següents:

Figura 1. Llista de categories protegides



* S'utilitza la paraula 'raça' per indicar una categoria de discriminació i d'acord a convenis i pactes internacionals. Tot i així, considerant que és una paraula que requereix un ús crític, en la resta de casos s'utilitzarà '**racialització**' (veure glossari).

** En el present informe, la categoria que s'utilitza és 'orientació sexual, identitat i / o expressió de gènere' (veure glossari).



Per tant, qualsevol diferenciació de tracte que es faci a una persona no és necessàriament, d'entrada, una **discriminació**.¹ Hi ha una sèrie de conductes o accions concretes establertes que, si es duen a terme únicament per raó de les característiques personals que té un ésser humà o un col·lectiu, han de fer suposar que s'està discriminant. Els criteris més rellevants per classificar aquestes accions o conductes són els següents:

Figura 2. Accions que discriminen

Distingir	Aquelles accions que donen un tracte diferent a una persona respecte d'una altra o altres davant d'una mateixa situació.
Excloure	Aquelles accions que deixen sense possibilitat d'exercir un dret a la persona que té certes característiques personals.
Restringir	Aquelles accions que permeten l'exercici d'un dret però de manera limitada a la persona que té certes característiques personals.
Preferir	Aquelles accions que donen prioritat a una persona que no té certes característiques personals.
Situar en desavantatge	Accions i mesures (lleis, polítiques públiques, anuncis, ofertes) que estableixen requisits o condicions que algunes persones no podran complir per les seves característiques personals.

Així, **discriminar** no només inclou qualsevol **distinció**, sinó també tota **exclusió**, **restricció** o **preferència**. En aquests quatre casos, estaríem parlant de **discriminació directa**, quan es tracta d'una manera diferent, sense una justificació objectiva i raonable, persones col·locades en situacions substancialment similars, tant si és distingint com excloent, restringint o preferint.²

Una **discriminació indirecta**, en canvi,³ té lloc quan, per una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, es pot posar una o diverses persones en desavantatge respecte d'altres per algun motiu de discriminació. Això és així tret que aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima. En el quadre que apareix més amunt queda recollida com l'acció de "Situar en desavantatge". Tanmateix, més endavant en l'informe ens hi referirem com a **discriminació indirecta**.



També hem de tenir en compte els fenòmens de discriminació múltiple i discriminació interseccional, i els casos de discriminació per error i per associació.

- 👁️ Ens referim a **discriminació múltiple** quan en una mateixa persona es donen situacions de discriminació per diversos motius protegits. Quan parlem de
- 👁️ **discriminació interseccional**, en canvi, ens referim a una situació de desigualtat que viu una persona o un grup de persones a causa de l'encreuament entre diversos eixos de discriminació. Es tracta d'una desigualtat específica que en cap cas és la suma dels eixos i que requereix respostes i solucions específiques.
- 👁️ Finalment, parlem de **discriminació per error** quan una persona és discriminada en atribuir-li, erròniament, la pertinença a un dels eixos protegits; per exemple, una persona que, per la seva expressió de gènere, assumim que és del col·lectiu LGTBI i que és discriminada per aquesta raó, tot i no formar-ne part. I la **discriminació per associació** es dona quan aquest error és produït per la relació de proximitat d'una persona amb un dels grups protegits. En aquests casos, preval la intencionalitat de l'agent discriminador i sí que es considera una acció discriminatòria.

La no-discriminació és, per tant, un principi negatiu: prohibeix que es justifiqui la desigualtat basada en les categories exposades anteriorment. El que s'exigeix és que les distincions, les exclusions, les restriccions o les preferències admissibles no es basin en el fet de ser o pertànyer a algun col·lectiu o en alguna condició o circumstància personal o social sinó que, per contra, es basin en la voluntat d'igualar condicions, donar les mateixes oportunitats, equilibrar la balança: el que coneixem com a

- 👁️ **accions afirmatives**.

2.2. Protecció i garantia de la igualtat i la no-discriminació

El principi d'igualtat i el dret a la no-discriminació estan recollits en **diversos instruments jurídics de prevenció de vulneracions i de garantia de drets humans** d'àmbits diversos. En aquest apartat es repassen els més destacats a escala internacional, europea, estatal, nacional i local (per a una informació més detallada, consulteu l'annex 2).

A escala internacional, un instrument clau és la **Declaració Universal dels Drets Humans (DUDH)**, l'article 1 de la qual ja proclama que "tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i en drets", mentre que l'article 7 defensa la igualtat de totes les persones davant la llei i constata que totes "tenen dret a igual protecció contra qualsevol discriminació".

La DUDH és una declaració d'intencions, que marca les directrius que recullen instruments jurídics posteriors, com ara el **Pacte internacional de drets civils i polítics**, d'una banda, i el **Pacte internacional de drets econòmics, socials i culturals**, de l'altra, signats l'any 1966, que mencionen específicament la igualtat i la no-discriminació i que ja defineixen les categories protegides en la lluita contra la discriminació: raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o d'una altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social.

Hi ha més de vint instruments de les Nacions Unides que aborden el problema de la discriminació, a través de convencions, declaracions, comentaris generals, plans d'acció i grups de treball. En aquest sentit, són rellevants les convencions sobre temàtiques específiques, entre les quals destaca la **Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial** (1965); la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona** (1979), i la **Convenció**



internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat (2008), que són algunes de les més rellevants.

En l'àmbit europeu, l'article 9 del **Tractat de la Unió Europea** esmenta el principi d'igualtat de tota la ciutadania europea, que es beneficiarà per igual de l'atenció de les institucions, els òrgans i els organismes europeus, i els articles 20 i 21 de la **Carta de drets fonamentals de la Unió Europea** proclamen la igualtat davant la llei i prohibeixen "tota discriminació i, en particular, l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual".

D'altra banda, les **directives 2000/78/CE i 2000/43/CE** del Consell d'Europa, relatives a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, i a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment de l'origen racial o ètnic, reforcen la protecció jurídica contra la discriminació. A més, hi ha almenys dues directives més relacionades amb la igualtat de tracte entre home i dona.

Així mateix, el principi d'igualtat i no-discriminació està present **en la majoria de constitucions nacionals**. A **Espanya**, queda recollit en la **Constitució** com a valor superior de l'ordenament jurídic, és a dir, que ha d'estar present tant a l'hora de legislar com d'aplicar les lleis (article 1.1); com a principi formal del qual es deriva la prohibició de la discriminació en el gaudi de tota la resta de drets fonamentals que la Constitució reconeix a la ciutadania (article 14), i com a mandat als poders públics l'obligació dels quals és vetllar perquè la igualtat sigui no només una declaració formal reconeguda

sobre el paper sinó una realitat per als ciutadans i les ciutadanes en el sentit d'igualtat material (article 9.2).

De la mateixa manera, hi ha un nombre important de lleis catalanes que regulen, reconeixen o despleguen aspectes concrets sobre la igualtat i també prohibicions de discriminació, com ara l'**Estatut de Catalunya**, que en el preàmbul proclama com a "valors superiors de la seva vida col·lectiva la llibertat, la justícia i la gualtat".

A **Barcelona** hi ha diverses **normes municipals** en aquest àmbit, com ara la **Llei 22/1998, de la Carta municipal de Barcelona**, en què es proclama que "l'Ajuntament de Barcelona ha de vetllar perquè a la ciutat no es produeixin conductes discriminatòries negatives per raó de raça, religió, color, ascendència, edat, gènere, sexe, discapacitat o lloc de naixement". L'**Ordenança de les mesures per fomentar i garantir la convivència ciutadana en l'espai públic** (2005) prohibeix les "pràctiques discriminatòries de contingut xenòfob, racista, sexista, homòfob, o de qualsevol altra condició o circumstància personal, econòmica o social, especialment quan s'adrecin als col·lectius més vulnerables" i sanciona amb fins a 3.000 euros aquest tipus de conductes discriminatòries. A més, pel que fa a l'àmbit autonòmic i municipal a Catalunya i Barcelona, també trobem altres normatives que prohibeixen la discriminació i volen garantir la igualtat i que es poden consultar a l'annex 3.

Pel que fa als mecanismes de garantia de drets a escala local, cal destacar el rol de la **Síndica de Greuges de Barcelona**, un òrgan unipersonal complementari de l'Administració municipal que té la funció de defensar els drets fonamentals i les llibertats públiques dels ciutadans i les ciutadanes de Barcelona



i també de les persones que es trobin a la ciutat encara que no en siguin residents. Amb aquesta finalitat supervisa l'actuació de l'Administració municipal i dels serveis públics que en depenen, especialment tot allò que fa referència als drets i les llibertats establerts a la Carta europea de salvaguarda dels drets humans a la ciutat.

D'altra banda, cal destacar també el paper de l'**Oficina per la No Discriminació**, un mecanisme de garantia de drets humans a escala local dirigit a atendre les vulneracions de drets humans relacionades específicament amb l'àmbit de les discriminacions.

Com es pot observar, el sistema normatiu que garanteix el dret a la igualtat i la prohibició de discriminació és ampli i variat des del nivell municipal fins a l'internacional, passant per l'autonòmic i l'estatal. Hi ha diferències entre les normes i algunes protegeixen més específicament determinades categories o característiques personals. Però totes coincideixen a buscar que les persones siguin tractades igual davant d'una mateixa situació i que en cap cas no se les discrimini.

A Barcelona, és aplicable tot el conjunt de normes jurídiques que s'han esmentat en aquest apartat. Així, hi ha una protecció especial contra tota mena de discriminació directa o indirecta de totes i cadascuna de les condicions o les característiques personals exposades. El que es pretén és que Barcelona sigui una ciutat sense discriminació.

2.3. Novetats legislatives i normatives durant el 2020

Al llarg del 2020 hi ha hagut alguns avenços, i també alguns retrocessos, en la protecció i la garantia de la igualtat i la lluita contra la discriminació.

En l'àmbit de les discriminacions cap a persones amb discapacitat, és important assenyalar la Llei orgànica 2/2020, del 16 de desembre, de **modificació del Codi penal per a l'erradicació de l'esterilització forçada o no consentida de persones amb discapacitat** incapacitades judicialment, que deroga l'article 156 del Codi penal, ja que infringia la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat i, en concret, el seu article 23 sobre el dret de respecte a la llar i a la família.

Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació

Una de les novetats principals ha estat l'aprovació, el 30 de desembre, de la **Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació** del Parlament de Catalunya. La Llei incorpora algunes novetats que poden ser rellevants en l'àmbit de la protecció i la garantia de les discriminacions. Aquestes en són algunes:

- **Instruments per a la protecció i la promoció** de la igualtat de tracte i la no-discriminació. En el títol IV es tracten els organismes que es crearan per a l'aplicació de la Llei.
- **Organisme de protecció i promoció d'igualtat de tracte i no-discriminació.** En estar adscrit a la Generalitat de Catalunya, el Govern ha de designar la persona titular i referent de l'organisme. Estarà integrat per dos instruments:



- » **Comitè integrat per personal expert.** Pot intervenir en els procediments d'instrucció i sanció i avaluar-los. La seva funció és elaborar informes que tenen un caràcter facultatiu, però no vinculant, llevat dels informes de situacions discriminatòries on una de les parts implicades sigui l'Administració pública; en aquest cas, els informes seran facultatius i vinculants.
- » **Comissió de seguiment del compliment de la Llei.** Estarà format per una persona de cada grup parlamentari amb representació al Parlament de Catalunya i el mateix nombre de personal expert, a més d'una persona representant de l'Organisme de protecció i promoció d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- **Centre de memòria històrica i documentació de la discriminació.** Fons arxivístic i audiovisual sobre material relacionat amb la no-discriminació; establirà una col·laboració amb les entitats socials que treballen en aquesta matèria.
- **Observatori de la discriminació.** Format per personal expert en matèria de delictes d'odi, discriminació i intolerància i amb la participació de la Comissió per a la Protecció i la Promoció de la Igualtat de Tracte i la No-Discriminació.
- **Comissió per a la protecció i la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació.** Òrgan consultiu que ha de tenir representació de les entitats socials especialitzades en delictes d'odi, discriminació i intolerància, i de personal expert en aquesta matèria.

- **Règim d'infraccions i sancions.** És similar al que preveu la Llei 11/2014 i introdueix la possibilitat que les sancions lleus i greus siguin substituïdes, per part de l'òrgan que resolgui la sanció, per activitats d'utilitat pública amb interès social i valor educatiu. També atribueix capacitat sancionadora als ens locals, amb un règim jurídic especial a l'Ajuntament de Barcelona.

- **Funció de les persones víctimes de discriminació.** Una de les novetats més rellevants es troba en l'article 52, que regula els drets de la víctima en el procediment sancionador; segons la normativa vigent fins el moment, la víctima no es considerava ni tan sols part interessada en el procediment administratiu.

Aporofòbia

Un dels avenços que aporta la llei catalana és la incorporació de **l'aporofòbia com a motiu de discriminació**; aquesta ha estat una de les reivindicacions de les entitats que treballen en l'àmbit del sensellarisme, ja que en l'àmbit estatal no hi ha cap legislació que ho reculli.

Racisme i xenofòbia

En l'àmbit de la lluita contra l'antigitanisme, cal destacar els avenços en l'Avantprojecte de llei per erradicar l'antigitanisme i garantir els drets del Poble Gitano; en aquest sentit, des de les entitats que treballen per la defensa de les persones gitanes es destaca la creació d'una **app per detectar casos d'antigitanisme**, que ha de servir per reforçar la necessitat de l'aprovació de la Llei i que suposa una eina important en la lluita de la discriminació ètnica.



LGTBI-fòbia

Pel que fa a l'àmbit de l'LGTBI-fòbia, destaca l'**Estratègia per a la igualtat de les persones LGTBIQ 2020-2025 de la Comissió Europea (UE)**, presentada el 12 de novembre de 2020. Aquesta estratègia proposa ampliar la llista dels delictes de la UE per incloure els delictes d'odi, en particular la incitació a l'odi i els delictes d'odi LGTBI-fòbics. A més, també tracta temes centrals com el dret a l'autodeterminació de les persones trans i el reconeixement de les famílies monoparentals masculines i femenines a tots els països de la Unió Europea (UE). La necessitat d'aquesta estratègia s'ha fet més palesa després de la creació de "zones lliures" del col·lectiu LGTBI a Polònia i dels canvis legals proposats pel govern d'Hongria per vetar l'adopció a les parelles homosexuals.

Llengua

Segons denuncia l'entitat Plataforma per la Llengua, durant el 2020 les institucions generals de l'Estat espanyol i les institucions de la Unió Europea van aprovar **135 normes discriminatòries** cap a la llengua catalana. En aquest àmbit destaca la **Sentència 8675/2020 del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya** com a resultat de la denúncia de l'Advocacia de l'Estat, en nom del Ministeri d'Educació. Segons l'entitat, aquesta decisió judicial trenca amb el consens social del model educatiu de Catalunya per garantir el coneixement de la llengua catalana a tota la ciutadania, ja que imposa un percentatge de llengua castellana als plans educatius dels centres escolars, sense tenir en compte la situació sociolingüística del territori, i afavoreix la intensificació de la minorització del català.



3. Metodologia

L'informe combina l'anàlisi qualitativa amb la quantitativa; en ambdós casos, la principal font d'informació han estat les dades aportades per l'**Oficina per la No Discriminació (OND)** i pel conjunt de la **Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD)** de Barcelona. La sistematització i l'edició de l'informe s'ha fet des del **Centre de Recursos en Drets Humans** de l'Ajuntament de Barcelona.

L'**anàlisi qualitativa** prové de les reflexions i la informació que han aportat l'OND i les entitats d'una manera bilateral i col·lectiva, en el marc de les reunions de la Taula d'Entitats SAVD durant el 2020, i també inclou les reflexions i les propostes compartides durant una sessió monogràfica de la Taula que es va centrar a valorar els impactes de la pandèmia sobre les discriminacions a Barcelona. Enguany també s'ha complementat aquesta informació amb altres informes publicats per entitats, institucions i centres de recerca que treballen en l'àmbit de les discriminacions.

Pel que fa a l'anàlisi **quantitativa**, les dades provenen dels casos de discriminació recollits durant el 2020 per dotze entitats¹ de la Taula i per l'OND. Enguany s'han complementat aquestes dades amb les extretes de l'Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona i amb els resultats de l'experiment sobre les discriminacions en l'accés a l'habitatge que va encarregar la Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania de l'Ajuntament de Barcelona, i que es van publicar en format d'informe: "La clau pot ser un nom. Detecció d'evidències de discriminació en l'accés al mercat de lloguer d'habitatge a Barcelona".

3.1. Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació de Barcelona

Des del 2017, la Taula ha anat creixent i actualment està formada per l'OND mateix i per 22 entitats: ACATHI, Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans (ACDDH), Bayt al-Thaqafa, Cepaim, Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), Creación Positiva, Dincat, Exil, Federació ECOM, Federació Salut Mental Catalunya (FSMC), Federació Veus, Fil a l'agulla, Fundació Secretariat Gitano (FSG), Gais Positius, Irídia, Observatori contra l'Homofòbia (OCH), Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC - SAFI), Plataforma per la Llengua, Sindicat de Llogateres, SOS Racisme Catalunya, Unión Romani i Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSLL) (vegeu la infografia 1).

Els **objectius principals** de la Taula d'Entitats són els següents:

- **Compartir informació i metodologies de treball:**
 - Informació dels serveis a víctimes.
 - Protocols de derivació amb un marc general d'actuació des de la interseccionalitat.
- Fer una radiografia conjunta, mitjançant un **informe anual de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona**, de la situació de la discriminació a la ciutat. Aquest informe es va iniciar l'any 2018 amb l'elaboració d'una base de dades quantitativa compartida i unificada de totes les entitats de la Taula i, des d'aleshores, cada any es va ampliant la recollida de les anàlisis qualitativa i quantitativa.

15

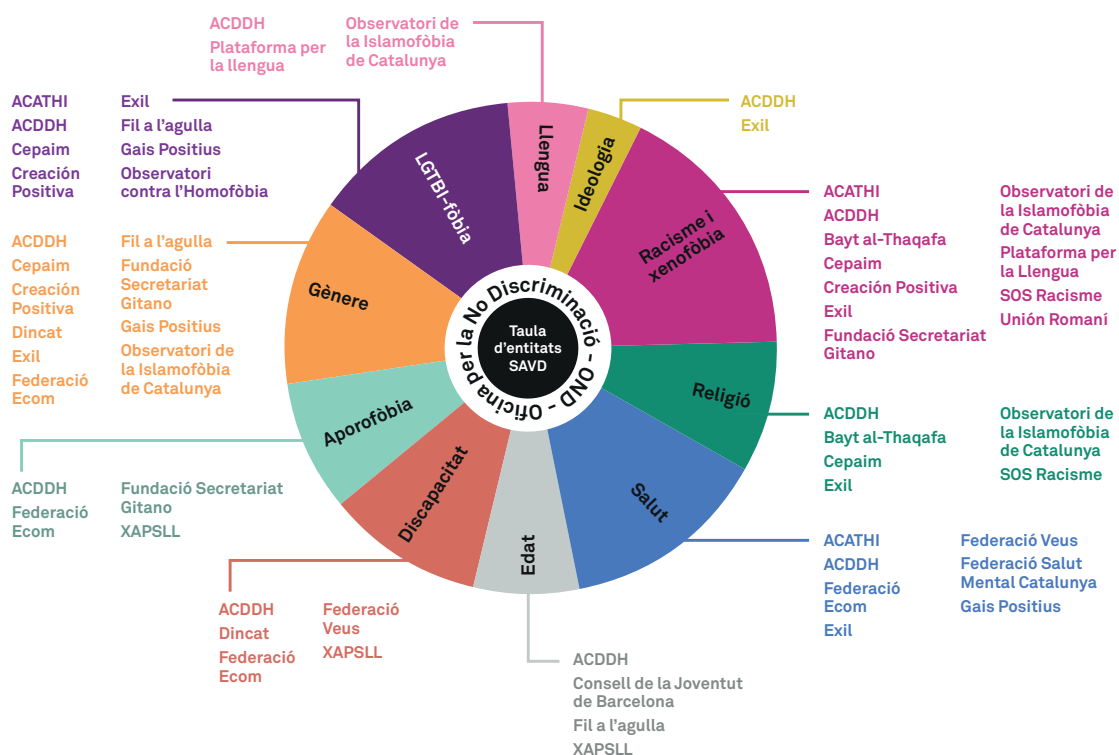
Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

¹ Per ordre alfabètic, ACATHI, Bayt al-Thaqafa, Exil, Federació ECOM, Federació de Salut Mental Catalunya (FSMC), Fundació Secretariat Gitano (FSG), Gais Positius, Observatori contra l'Homofòbia (OCH), Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC - SAFI), Plataforma per la Llengua, SOS Racisme Catalunya i Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSLL).



- **Donar suport a les necessitats formatives** de les entitats en els àmbits vinculats a les discriminacions des d'un enfocament interseccional.

Infografia 1. Eixos de discriminació que treballa la Taula d'Entitats SAVD



* A la infografia es mostren només els principals eixos de treball de les diferents entitats de la Taula; l'OND, s'ha situat al mig ja que treballa de manera transversal tots els eixos de discriminació.

** Algunes entitats de la Taula no treballen segons eixos de discriminació, sinó per temàtiques, com és el cas del **Sindicat de Llogateres**, que s'especialitzen en les discriminacions en l'àmbit de l'habitatge; o bé en funció de l'agent que exerceix la discriminació, com és el cas d'**Iridia**, que treballa en l'àmbit de la violència institucional.



Infografia 2. Atenció i resposta de la Taula d'Entitats
SAVD davant de les situacions de discriminació

Entitats	Suport i acompanyament									Denúncia	
	Psicològic	Psicosocial	Socioeducatiu	Orientació jurídica	Incidència pública	Intermediació	Conciliació	Mediació	Derivació a organització especialitzada	ADMINISTRATIVA	PENAL
OND	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
ACATHI	●	●	●		●				●		
ACDDH				●	●				●	●	●
BAYT AL-THAQAFI	●	●		●	●	●		●	●		
CEPAIM			●	●	●			●	●	●	
CONSELL DE LA JOVENTUT DE BARCELONA					●						
CREACIÓ POSITIVA					●						
DINCAT		●	●	●	●						
FEDERACIÓ ECOM		●		●	●	●			●	●	
EXIL	●	●	●						●		
FEDERACIÓ VEUS		●			●						
FEDERACIÓ SALUT MENTAL CATALUNYA		●		●	●				●		
FIL A L'AGULLA	●		●		●				●		
FUNDACIÓ SECRETARIAT GITANO		●	●	●	●		●		●		
GAIS POSITIUS	●	●		●					●	●	
IRÍDIA		●		●	●				●		●
OBSERV. DE LA ISLAMOFÒBIA DE CATALUNYA - SAFI			●	●	●				●	●	
OBSERVATORI CONTRA L'HOMOFÒBIA	●	●		●	●	●			●	●	●
PLATAFORMA PER LA LLENGUA	●	●		●	●	●		●	●	●	●
SINDICAT LLOGATERES		●	●	●	●				●		
SOS RACISME		●		●	●	●				●	●
UNIÓN ROMANÍ		●		●	●						
XAPSLL	●	●	●	●	●			●	●	●	●



3.2. Categories analitzades

L'anàlisi de les dades recollides per la Taula d'Entitats SAVD s'estructura a partir de **set preguntes**:

1. A qui es discrimina?

Es recullen tres dades bàsiques: **el gènere** (masculí, femení i grup o col·lectiu), **l'edat** (0-14, 15-24, 25-39, 40-64, +65) i **la situació administrativa** de la persona discriminada (amb DNI/NIE, no regularitzada, sol·licitant d'asil i persona refugiada), unes categories que tindran un enfocament transversal al llarg de tot l'informe, ja que es considera que són factors clau que cal visibilitzar en l'anàlisi de la discriminació a la ciutat.

2. Qui discrimina?

Els quatre principals agents discriminadors que s'analitzen són: **Administració pública, cossos policials, entitats privades o empreses i particulars**. En les tres primeres categories, també s'hi afegeixen subcategories, tal com es pot veure a la figura 3.

3. On es discrimina?

En aquest apartat es mostra si la discriminació va tenir lloc en un **espai públic** o en un **espai privat** i, en cada cas, s'han categoritzat diversos àmbits. Es poden consultar les categories proposades en aquest àmbit en la figura 4.

Figura 3. Agents discriminadors

	Administració Pública
	Local
	Provincial/supralocal
	Autonòmica
	Estatat
	Cossos policials
	Local
	Autonòmic
	Estatat
	Entitat privada/empresa
	Directiu/va
	Treballador/a
	Seguretat privada
	Entitats/Associacions
	Grup Organitzat
	Particulars



Figura 4. Àmbits on tenen lloc les discriminacions

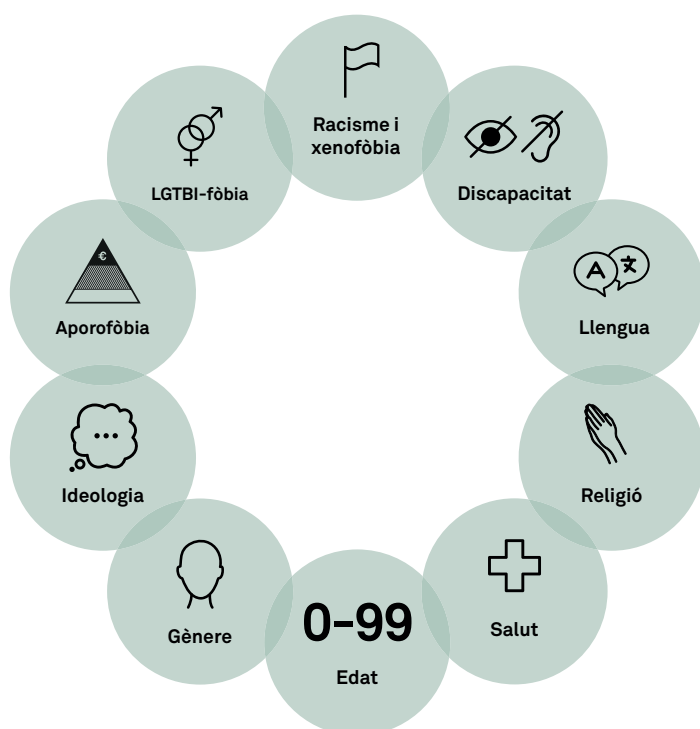


4. Per quin motiu?

En aquest apartat es recullen i s'analitzen els eixos de discriminació, que reflecteixen les categories protegides contra la discriminació mencionades en diversos instruments de protecció de drets humans internacionals, europeus, nacionals i locals (vegeu la figura 1 i l'annex 1). Per a aquest informe, s'han escollit les categories més rellevants tenint en compte el context de Barcelona, i a alguns eixos s'han afegit subcategories, acordades pel conjunt de la Taula d'Entitats SAVD, amb la intenció de poder identificar amb més precisió quins són els motius que condueixen a les actituds discriminatòries i quins són els col·lectius més afectats per aquesta problemàtica. Tots estan recollits en la figura 5.

Cal especificar que, en el cas de l'abordatge de les discriminacions per raó de gènere, es disposa d'un marc legal específic i és per això que aquestes discriminacions s'atenen als recursos orientats a les dones, especialment els PIAD de cada districte i, si escau, a altres serveis més especialitzats (SARA, UTEH, SAS).² Per aquest motiu, la majoria de dades no queden recollides en aquest informe.

Figura 5. Eixos de discriminació



² Per a més informació, consulteu: ajuntament.barcelona.cat/feminismes-lgtbi/ca



5. Quins són els principals drets vulnerats?

És a dir, si es va veure menyscabat un o més drets humans pel fet de patir la discriminació. Per a això, inicialment i a partir de l'experiència de les entitats que integren la Taula SAVD, s'han identificat alguns drets, que es mostren a la figura 6.

6. Quin tipus de discriminació s'exerceix?

Aquí s'analitzen els casos de discriminació directa i indirecta, d'una banda, i, de l'altra, s'introdueixen una sèrie d'indicadors per mirar de visibilitzar més específicament de quina manera s'ha expressat la discriminació directa. Aquestes categories s'inspiren en la feina que duu a terme el projecte Tell MAMA,³ que recull casos d'islamofòbia, i en l'informe actual els hem adaptat en les categories següents:

Tracte diferenciat	Tracte injust i discriminatori per alguna de les característiques protegides, en una àmplia gamma d'entorns.
Agressions verbals	Abús verbal i no verbal, inclosos comentaris o gestos dirigits a un individu o un col·lectiu, així com amenaces directes i indirectes de violència física o de conseqüències de qualsevol tipus per a la persona.
Agressions físiques	Atac físic que va des de tocar, escopir o llançar objectes fins a un atac violent contra un individu o grup.
Vandalisme	Mal o profanació de la propietat, que inclou grafitis o danys a la propietat, entre altres accions.
Discurs d'odi	Comunicació verbal o escrita expressada a una audiència amb el propòsit de generar odi i rebuig col·lectiu cap a un grup de persones.

Figura 6. Relació de principals drets vulnerats



21

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

³ tellmamauk.org/



Figura 7. Tipus de resposta davant les discriminacions

Suport i acompanyament 	Psicològic Psicosocial Socioeducatiu Orientació jurídica Incidència pública Intermediació / Conciliació Mediació Derivació a organització especialitzada
Denúncia 	Administrativa Penal

7. Quina resposta es dona davant la discriminació i amb quin resultat?

En aquest apartat es mostra quina atenció s'ha donat a la víctima per part de les entitats o l'OND i si se li ha proporcionat algun **suport o acompanyament** i de quin tipus; també s'especifica si la discriminació s'ha arribat a **denunciar**, tant si és per **via administrativa** com **penal** (vegeu la figura 7). També s'analitzen els resultats que han obtingut aquestes respostes i actuacions.

Com en altres edicions, s'hi han incorporat dades recollides en **l'informe del 2018 i el 2019** per tal de poder mostrar una comparativa i una tendència en l'evolució de les discriminacions a la ciutat.

Al llarg de tot l'apartat 4, "Les discriminacions a Barcelona", també s'expliquen amb més detall **situacions reals de discriminació** ateses durant el 2020 per l'OND i les entitats de la Taula SAVD en els diversos eixos de discriminació.

És important destacar que aquesta **metodologia** ha estat dissenyada a partir dels esforços de totes les organitzacions que hi participen i tenint en compte els seus mètodes de treball, i que tant les categories com les subcategories que s'hi recullen són fruit de la discussió i el consens de la Taula d'Entitats SAVD, que revisa cada any la llista d'indicadors i la metodologia per adaptar-los de la millor manera a la realitat que intenta mostrar i analitzar.



3.3. Les causes de la infradenúncia a Barcelona

Malgrat els esforços que s'estan duent a terme en el si de la Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació per millorar la recollida de dades sobre situacions de discriminació a la ciutat, la infradenúncia ⁴ continua sent un problema que invisibilitza el fenomen de les discriminacions a Barcelona.

Per fer-hi front, durant el 2020 es van dur a terme dos grups focals per abordar-ne les causes: un amb persones d'entitats ⁵ que treballen en l'àmbit de les discriminacions a Barcelona, i l'altre amb persones afectades ⁶ per situacions de discriminació. Durant les dues sessions es va partir de les causes apuntades en l'informe del 2018, ⁷ que apuntaven algunes problemàtiques a escala europea, que en l'informe del 2019 es van reformular i complementar amb les causes rellevants en el context de Barcelona. En l'informe d'enguany es revisen aquestes causes i se n'hi afegeixen d'altres que s'han considerat rellevants en el context de pandèmia viscut durant el 2020.

- **Vivència quotidiana i normalitzada.**

Moltes persones han conviscut amb situacions de discriminació fins al punt d'acabar normalitzant aquestes actituds en les seves vides.

- **Freqüència de les discriminacions.**

La situació de reiteració de vulneracions quotidianes que pateixen determinades persones i col·lectius fa que no puguin reportar totes les discriminacions, perquè això implicaria estar denunciant constantment, amb el desgast emocional i de temps que això suposa i, fins i tot, la inversió de recursos econòmics que pot implicar en determinats casos.

- **Negació o vergonya.** Amb l'objectiu de fer front al trauma patit fruit d'haver viscut una situació de discriminació, algunes víctimes neguen o minimitzen l'impacte i la gravetat del delictes; d'altres poden sentir-se avergonyides després de ser víctimes d'una discriminació i poden arribar a autoinculpar-se.

- **Dificultats per demostrar les discriminacions.** En el grup focal de persones afectades es va esmentar específicament la importància de disposar de testimonis que puguin certificar els fets; quan es tracta de situacions en què és la paraula d'una persona contra una altra, és molt difícil que la denúncia pugui tenir recorregut.

⁴ La Taula d'Entitats entén la denúncia en el sentit més ampli, referit a qualsevol registre que es faci d'una situació de discriminació tant a l'OND com a qualsevol de les entitats de la Taula, independentment de si, posteriorment, la persona afectada opta per emprendre una denúncia per via administrativa o penal.

⁵ Hi van participar tretze persones, representants de l'OND i de les entitats següents: ACATHI, ACCDH, Bayt al-Thaqafa, Dincat, Federació ECOM, Federació de Salut Mental Catalunya (FSMC), Fundació Secretariat Gitano (FSG), Gais Positius, Observatori contra l'Homofòbia (OCH), Plataforma per la Llengua, SOS Racisme i Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSLL).

⁶ Hi van participar set persones proposades per entitats de la Taula, afectades per diversos eixos de discriminació.

⁷ Les causes apuntades en l'informe del 2018 es basen en el *Manual pràctic per a la investigació i enjudiciament de delictes d'odi i discriminació*, dirigit pel fiscal especialitzat en delictes d'odi Miguel Ángel Aguilar, pàg. 68 i següents.



- **Manca de confiança en un sistema poc efectiu davant les denúncies de discriminació.** Moltes víctimes no tenen confiança que els cossos policials o el funcionariat de justícia emprenguin les investigacions o les accions legals per respondre a les seves denúncies.
- **Manca de proximitat i accessibilitat dels cossos policials cap a la ciutadania,** que pot generar una sensació de desconfiança o por cap a la policia. Les víctimes que pertanyen a grups que històricament han estat subjectes a l'assetjament, la violència o la desprotecció per part de l'Estat, a vegades eviten qualsevol tipus de contacte amb agents dels cossos de policia.
- **Manca de coneixements específics sobre les discriminacions** i sobre els col·lectius especialment protegits, per part dels cossos de seguretat públics i privats, així com certes actituds d'abús d'autoritat cap a determinades persones, que són font de discriminacions en si mateixes, que retroalimenten aquesta desconfiança i que poden generar una revictimització de la persona afectada.
- **Por de les conseqüències.** Moltes persones temen que, si denuncien una situació de discriminació, les persones (o organitzacions, empreses, organismes, cossos policials, etcètera) que en són responsables puguin prendre represàlies contra elles, la seva família o membres de la comunitat a la qual pertanyen.
- **Extrema vulnerabilitat de certs perfils de víctimes.** Moltes persones no denuncien perquè la seva situació personal, social o econòmica les situa en un pla d'exclusió social i extrema vulnerabilitat.
- **Els procediments de denúncia no són prou accessibles.** És freqüent que moltes de les víctimes de discriminació desconeixin on, com i quan denunciar; aquest fet està molt condicionat per la manca d'accessibilitat del sistema judicial, el llenguatge de les lleis i els itineraris juridicoburocràtics, que sovint són només accessibles a les persones expertes en la matèria i queden molt distants per a la ciutadania general.
- **Cost econòmic.** Tant des del grup focal de víctimes com des de les entitats que atenen situacions de discriminació a la ciutat s'ha emfatitzat el cost econòmic que pot suposar per a una persona emprendre una denúncia, sobretot si s'opta per la via penal.
- **Manca de reconeixement legal d'algunes discriminacions.** En determinades situacions, el fet que les lleis mateixes emparin algunes actituds i situacions discriminatòries o no els atorguin la gravetat que tenen n'impossibilita o dificulta la denúncia.
- **Manca de coneixement dels drets propis i desorientació sobre a qui acudir.** S'ha detectat un desconeixement elevat sobre la consciència mateixa d'una vulneració de drets, no només per part de la ciutadania sinó també dels ens locals i d'algunes entitats socials, i, consegüentment, també mancances en els serveis d'atenció a la ciutadania a l'hora d'orientar i redirigir les persones cap als serveis específics als quals s'han d'adreçar davant aquestes situacions.



A aquestes causes, cal sumar els **impactes específics de la pandèmia en la infradenúncia**; podríem destacar-ne dos de principals:

- Algunes discriminacions produïdes en el context de pandèmia s'han viscut com a normalitzades dins de la situació de desconcert i de por generalitzats i s'han acceptat com a **mesures normals o necessàries**.
- Les restriccions de mobilitat, de prestació de serveis i les dificultats en l'accés a eines digitals, davant la **virtualització** global de molts serveis d'atenció, han dificultat en alguns casos que les víctimes de discriminació contactin amb els serveis municipals o les entitats socials per reportar la situació de discriminació viscuda i també han dificultat la generació de confiança i la possibilitat d'oferir a la víctima un espai segur on poder explicar la situació viscuda.

Els debats i les reflexions que es van iniciar amb els dos grups focals sobre les causes de la infradenúncia el 2020 i que han continuat el 2021 amb la sessió monogràfica sobre els impactes de la pandèmia en les situacions de discriminació a Barcelona, serviran de punt de partida per continuar abordant aquesta problemàtica en el si de la Taula d'Entitats durant el 2021.



4. Les discriminacions a Barcelona

Durant el 2020, les discriminacions han continuat presents a la ciutat de Barcelona i també ho ha estat la lluita activa de les persones, les entitats socials i els ens públics per fer-hi front. Aquest apartat recull les xifres extretes de les situacions de discriminació recollides durant l'any per part de l'**Oficina per la No Discriminació (OND)** i el conjunt de la **Taula d'Entitats amb Servei d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD)** de la ciutat, acompanyades d'algunes de les **problemàtiques principals** detectades al llarg de l'any vinculades als eixos de discriminació en els quals treballa el conjunt de l'**Observatori de les Discriminacions a Barcelona**.

Malgrat l'esforç per millorar la identificació de casos i la recollida de dades, és evident que les xifres que es presenten en aquest apartat no recullen la totalitat de la discriminació a la ciutat; en aquest sentit, enguany, les dades recollides per l'OND i la Taula d'Entitats SAVD es complementen amb les extretes de l'**Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB)**,⁸ que mostra la percepció de les discriminacions a la ciutat, com a resultat de les **entrevistes** fetes entre el 29 d'octubre i el 23 de desembre de 2020 a 5.437 persones de l'àrea metropolitana de Barcelona, de les quals **4.043** han estat fetes a Barcelona. Pel que fa al perfil de les persones entrevistades, l'enquesta recull variables com el país de naixement, la situació laboral i la posició socioeconòmica (nivell d'ingressos), però, com és habitual en aquest tipus d'operacions estadístiques, no permet identificar l'origen ètnic, si es tracta de persones racialitzades o altra informació rellevant per a l'anàlisi de les discriminacions, com ara la discapacitat o la salut de la persona.

En aquest sentit, les estratègies per combatre la **infradenúncia** continuen sent fonamentals per visibilitzar aquesta problemàtica en tota la seva dimensió, i per fer-hi front d'una manera més eficient (vegeu l'apartat 3.3, "Les causes de la infradenúncia a Barcelona").

A més, el 2020 ha estat clarament marcat pels **impactes de la covid-19** en tots els àmbits de la vida i també **en les discriminacions**, que en la majoria de casos s'han vist exacerbades tant pels efectes de la pandèmia com per les mesures que s'han adoptat per fer-hi front. És per aquest motiu que l'informe d'enguany incorpora un apartat específic on s'analitzen quins han estat aquests impactes tant per a les persones i col·lectius víctimes de discriminació com per a les entitats i els serveis municipals que treballen en l'àmbit de la lluita contra les discriminacions i, per tant, també en el seguiment i la resposta que s'ha pogut donar a les discriminacions durant aquest any i que es mostren a continuació.

⁸ Per a més informació, consulteu: iermb.uab.cat/ca/estudi/enquesta-relacions-veïnals-convivencia-primers-resultats/



4.1. L'impacte de la pandèmia en les discriminacions ⁹

Com s'ha dit, l'any 2020 ha estat fortament marcat per la situació de pandèmia viscuda, que ha generat una sèrie d'impactes sobre la població en general i també ha tingut uns impactes específics en problemàtiques estructurals prèvies, com és el cas de les discriminacions. Abans d'entrar a analitzar quins han estat els impactes específics sobre les dinàmiques discriminatòries a la ciutat, des de l'OND i les entitats que formen part de la Taula SAVD es vol manifestar que la pandèmia ha generat també una sèrie de **vulneracions de drets** sobre les persones i els col·lectius amb què treballen. A continuació en mencionem alguns exemples:

- Les restriccions i les mesures imposades arran de la pandèmia no han tingut en compte les **necessitats específiques dels col·lectius més vulnerabilitzats**, un fet que ha repercutit notablement en l'accés a serveis bàsics, en rebre un tracte de qualitat, en la seva salut mental, en l'accés a l'educació i en les activitats del seu dia a dia d'una manera diferenciada respecte de la resta de la població.
- S'ha detectat una **estigmatització** de determinades persones i col·lectius. És el cas de les persones en situació de sensellarisme o de les persones joves, a qui s'ha titllat d'irresponsables i de ser transmissores del virus.
- S'ha produït una **fusió de l'espai públic i l'espai privat**, i un desdibuixament de drets i llibertats a causa de les restriccions.

Si ens fixem en els **impactes específics** que la pandèmia ha comportat **en les discriminacions** cap a aquestes persones i col·lectius, detectem algunes tendències transversals en els diversos eixos de discriminació:

- Les situacions discriminatòries reportades s'han vist **exacerbades** per la **por, l'angoixa i la tensió** generalitzades que ha implicat la situació de pandèmia tant en la ciutadania com en els cossos policials i els treballadors i treballadores públics; això ha comportat que algunes vulneracions de drets i discriminacions s'hagin expressat amb uns nivells de tensió i violència més elevats.
- La gestió de la pandèmia ha reforçat els poders de control dels cossos policials i ha activat la supervisió de la ciutadania mateixa (l'anomenada popularment *policia de balcó*). Les entitats de la taula perceben que en determinades ocasions això ha servit per **intensificar** situacions i actituds discriminatòries que ja existien.
- La covid-19 també ha impactat en els **espais on es discrimina**. Les discriminacions vinculades a problemes de convivència en **habitatges i comunitats de veïns i veïnes** s'han incrementat durant la pandèmia. Són conflictes intensificats per les restriccions de moviment, que no haurien arribat a més en un altre context i que activen els estereotips i els prejudicis ja existents. Especialment greus han estat les situacions en què els agents discriminadors / agressors estaven dins el propi habitatge, com passa en els casos de violència masclista. D'altra banda, s'ha observat una davallada clara de les discriminacions en **espais d'oci i del dret d'admissió**, com a conseqüència de les restriccions de la pandèmia.

⁹ Aquest apartat inclou les conclusions de la sessió monogràfica de la Taula d'Entitats SAVD, celebrada el 17 de febrer de 2021, que es va centrar en la reflexió al voltant dels impactes de la pandèmia en les discriminacions a Barcelona.



La pandèmia també ha tingut un clar impacte en la feina dels serveis municipals i de les entitats socials que treballen en l'àmbit de les discriminacions i, en conseqüència, en el **tipus i la qualitat de l'atenció** que s'ha pogut donar a les persones afectades per aquesta problemàtica. A trets generals, en destaquem els següents:

• **Adaptació a noves funcions i necessitats:**

- Hi ha hagut un desbordament pràcticament generalitzat de les **necessitats bàsiques** de les persones usuàries de les entitats, que ha fet necessària una reconversió de les funcions per assumir tasques de caire més assistencialista, fet que en alguns casos ha dificultat l'atenció a situacions de discriminació.
- En un sentit similar, algunes entitats perceben que, donades les problemàtiques vinculades a la pandèmia, les administracions públiques i els actors privats (establiments oberts al públics, empreses de subministraments, etcètera) han rebaixat l'atenció prestada a algunes discriminacions, com ara les vinculades a l'eix de la **llengua**.
- Han augmentat moltíssim els assessoraments en relació amb les **sancions per la covid-19** i això ha fet que els equips s'hagin hagut de reorganitzar internament.
- També s'han hagut de crear formacions i atencions enfocades al **benestar emocional**.
- En algunes entitats, l'augment de casos ha fet necessari **ampliar l'equip** per poder donar resposta a l'increment de feina.
- Cal mencionar que hi ha hagut serveis i entitats que no han pogut continuar amb l'activitat a causa de la pandèmia i que **han hagut de tancar**.

• **Detecció de situacions de discriminació i qualitat de l'atenció:**

- En alguns casos, la virtualitat ha dificultat la detecció de situacions de discriminació, ja que ha estat més difícil crear l'entorn de **confiança i empatia** que facilita la detecció.
- De manera molt vinculada al punt anterior, funcions com la **intermediació** o l'atenció **psicosocial** s'han vist molt dificultades per les restriccions de presencialitat.
- L'atenció s'ha vist especialment obstaculitzada en els casos en què la persona víctima no té un **espai segur** on explicar la seva situació, ja que l'atenció virtual no funciona en aquestes situacions.
- D'altra banda, els canals telemàtics deixen fora les persones que no tenen mitjans ni habilitats per utilitzar-los (**bretxa digital**).
- En canvi, altres entitats han detectat un **increment de les denúncies** a través dels canals telemàtics; l'ús de les xarxes socials o de WhatsApp s'ha incrementat i, fins i tot, desbordat en el cas d'algunes entitats.
- Diverses entitats **no han pogut fer recollida de situacions de discriminació** a causa del desbordament i de l'adaptació a altres funcions més urgents per donar resposta a les conseqüències de la pandèmia en les persones usuàries.



4.2. Xifres globals

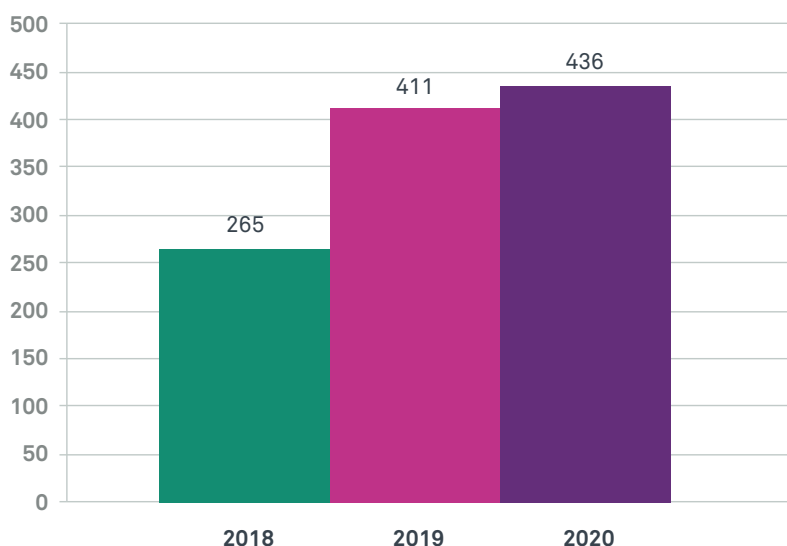
En total, durant el darrer any l'OND i les entitats de la Taula SAVD han registrat **436 situacions de discriminació**, una xifra superior a la del 2019, quan se'n van recollir 411, i molt superior a la del 2018, any en què es van registrar 265 situacions discriminatòries. Aquest augment està condicionat, en gran part, per l'ampliació progressiva de la Taula (el 2018 en formaven part 13 entitats, el 2019 van augmentar a 18 i actualment n'hi ha 22) i, en conseqüència, per una ampliació del radi de recollida de situacions discriminatòries. En aquest sentit, és important destacar la **feina conjunta** que s'ha continuat fent entre l'OND i les entitats que formen part de la Taula en el suport i l'acompanyament de casos de discriminació durant el 2020.

En els apartats següents es presenten les dades més detallades sobre **a qui** s'està discriminant, qui són els **agents discriminadors**, on tenen lloc les discriminacions, per quins motius, quins són els principals **drets vulnerats** fruit d'aquesta problemàtica, quin **tipus de discriminació** s'està exercint, quina **resposta** s'hi ha donat per part de l'Administració pública i les entitats socials, i quins **resultats** ha tingut aquesta actuació.

29

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Gràfic 1. Evolució de la recollida de situacions de discriminació de la Taula d'Entitats SAVD



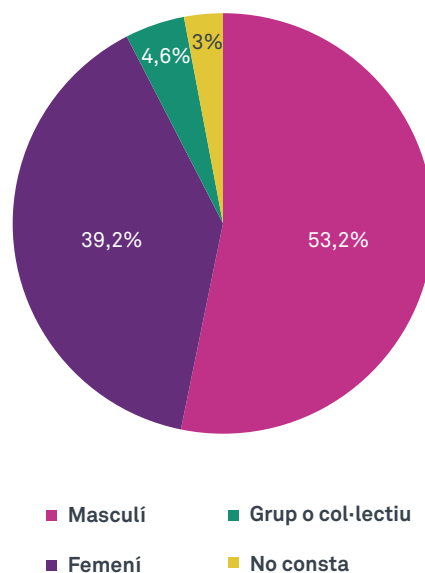


4.3. A qui

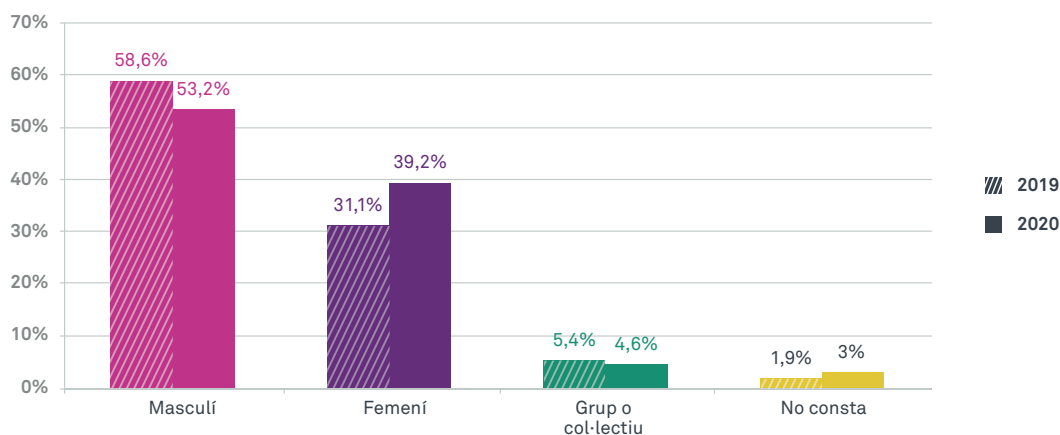
En aquest punt es presenta un perfil de les persones afectades per situacions de discriminació, basat en el seu **gènere**, edat i situació administrativa. Les xifres recollides per l'OND i les entitats mostren que les persones identificades amb el **gènere masculí** han estat les que més han reportat situacions de discriminació, amb gairebé el **53%** dels casos, respecte al 39% de les persones identificades amb el **gènere femení** (vegeu el gràfic 2); no obstant això, la diferència percentual entre gèneres s'ha reduït respecte de l'any anterior, tal com mostra el gràfic 3.

Les causes que hi ha darrere d'aquestes xifres podrien ser multifactorials: a) interiorització o assimilació de reaccions, comportaments o interessos masculistes com a normalitzats per part de força dones a partir d'una determinada franja d'edat; b) habitualment les dones encara tenen menys temps que els homes per empoderar-se i fer el pas per denunciar; c) por o vergonya en determinades situacions de vulneracions de drets cap a

Gràfic 2. Discriminació i gènere ¹⁰



Gràfic 3. Discriminació i gènere, 2019-2020



¹⁰ La recollida de dades també inclou les categories "Part del temps en un gènere i part del temps en un altre" i "No reflectit en aquestes categories", però durant el 2020 no s'han registrat casos en cap de les dues.



les dones que comporten la incapacitat per denunciar; d) dificultat en el registre de situacions discriminatòries cap a les dones diferenciades de situacions de violència masclista; e) assimilació en l'àmbit laboral de la diferenciació de l'escala salarial no assumida com a discriminatòria, i, finalment, f) la diversitat important de serveis municipals com ara PIAD, SARA, UTEH, SAH, SAS, etcètera (dins de l'Àrea de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI) dedicats al treball de lluita feminista, que pot comportar que determinades queixes no arribin a les entitats de la Taula.

Pel que fa a la categoria de “Grup o col·lectiu”, que reflecteix les situacions de discriminació en què es veuen afectades diverses persones alhora, continua estant al voltant del **5%** dels casos registrats.

Els grups d'**edat** més afectats per casos de discriminació, o que més els han denunciat, són els **de 25 a 39 anys i de 40 a 64 anys**, amb el **38%** del total, tal com mostren la taula 1 i el gràfic 4.

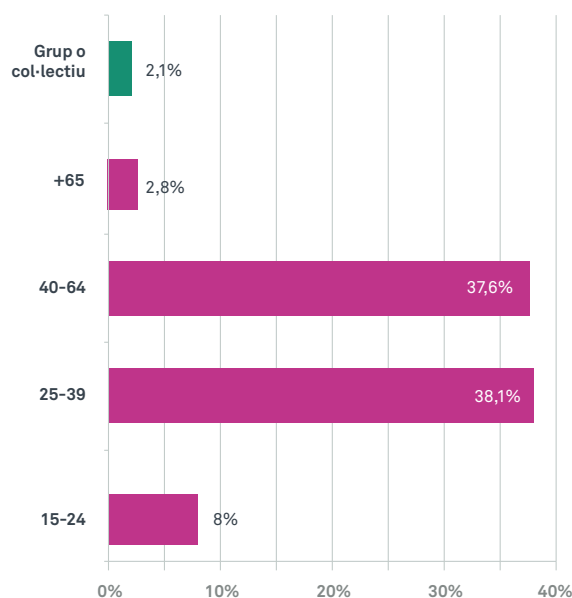
Taula 1. Discriminació i edat ¹¹

Franja d'edat	N	%
15-24	35	8
25-39	166	38,1
40-64	164	37,6
65+	12	2,8
Grup o col·lectiu	9	2,1
No consta	50	11,5
Total	436	100

31

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Gràfic 4. Discriminació i edat



¹¹ No s'han registrat casos en la franja d'edat 0-14 durant el 2020.



Taula 2. Discriminació i situació administrativa

Situació administrativa	N	%
Amb DNI / NIE	360	82,6
Persona no regularitzada	36	8,3
Sol·licitant d'asil	13	3
Persona refugiada	1	0,2
No consta	26	6
Total	436	100

L'informe també es fixa en la **situació administrativa** de la persona afectada, tal com mostra la taula 2, amb la voluntat de visibilitzar les problemàtiques diferenciades que tenen les persones que es troben en situació administrativa no regularitzada, i la desprotecció afegida que això pot suposar a l'hora de denunciar casos de discriminació. Les xifres de les quals disposem per al 2020 mostren que gairebé l'**11,5%** de les persones que han reportat situacions de discriminació es trobaven en **situació no regularitzada** (8,3%), eren sol·licitants d'asil (3%) o refugiades (0,2%), unes circumstàncies que en més o menys grau poden comportar una vulnerabilitat afegida a l'hora de reportar situacions de discriminació viscudes. Durant el 2019, el percentatge de persones en situació administrativa irregular que van reportar una situació de discriminació també era del 12%.

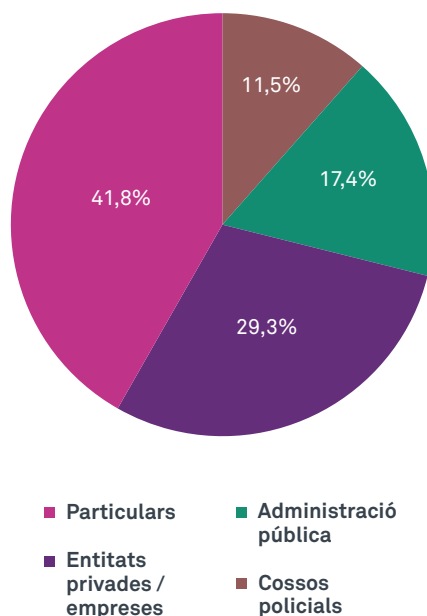


4.4. Qui

Durant el 2020, les persones **particulars** (42%) han estat els principals agents discriminadors, segons les denúncies recollides per la Taula d'Entitats SAVD i l'OND, seguides de les **entitats privades o empreses** (29%), tal com mostra el gràfic 5. Això no obstant, les discriminacions comeses per particulars han pujat un 4,4% respecte a l'any passat, mentre que les comeses per entitats privades o empreses han baixat un 6,4%, tal com mostra el gràfic 6, on es comparen les dades del 2019 i el 2020. Aquesta pujada i baixada respectives estan molt condicionades per la pandèmia i per les restriccions de mobilitat i el confinament que s'han imposat al llarg de l'any. L'Administració pública puja lleugerament (1,1%) respecte al 2019 i se situa en el 17,3%.

En aquesta línia, els **cossos policials** també pugen del 10,5% a l'**11,5%**; no obstant, si sumem els cossos de seguretat públics amb els casos atribuïts a la seguretat privada (19), recollits dins la categoria d'entitats privades i empreses, el percentatge de discriminacions comeses per cossos de seguretat puja fins al **15,7%**.

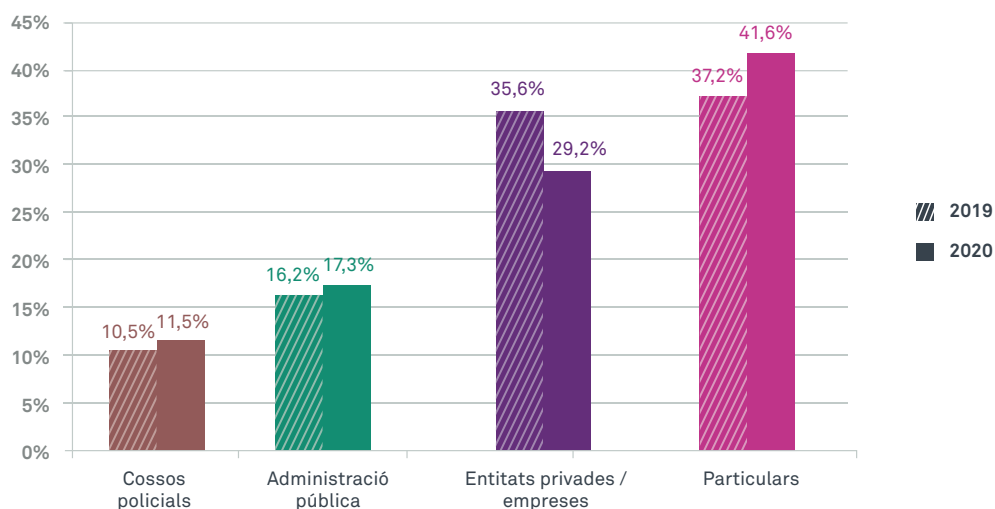
Gràfic 5. Qui discrimina



33

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Gràfic 6. Qui discrimina, 2019 - 2020





A continuació ens fixem en quin rol tenia específicament la persona que ha exercit la discriminació dins de cada categoria, o quina relació tenia amb la víctima (taula 3). Pel que fa a les discriminacions comeses per les administracions públiques, predominen les dutes a terme per l'**Administració local**; del total de casos registrats, destaquen els relacionats amb les discriminacions cap a persones amb discapacitat per la **manca d'accessibilitat** de l'espai públic, així com el tracte diferenciat rebut en centres de salut pública i centres escolars i en l'accés a habitatge protegit.

Finalment, d'entre totes les forces de seguretat, tant públiques com privades, predominen les discriminacions dels **coscos policials** d'àmbit local, amb **25** casos, seguit de prop pels Mossos d'Esquadra amb 21; el personal de seguretat privada suma 19 situacions de discriminació.

Si ens fixem en qui ha exercit la discriminació i per quins motius (taula 4), trobem que les **persones particulars** han estat el principal agent discriminador en les situacions motivades per **LGTBI-fòbia** (97), i també en el cas de **racisme i xenofòbia** (73) i **religió** (18), tal com passava el 2019; pel que fa a les **entitats privades o empreses**, destaquen les motivacions racistes i xenòfobes en primer lloc (39), seguides de prop per les de **llengua** (34) i **salut** (18). L'**Administració pública** registra gairebé els mateixos casos per racisme i xenofòbia (28) i **discapacitat** (26); i, finalment, els **coscos policials** també registren en primer lloc situacions de discriminació motivades per racisme i xenofòbia (26) seguides per les d'**aporofòbia** (18).

Taula 3. Agents discriminadors ¹²

Agents discriminadors	N	%
Particulars	185	41,6
Entitats privades / empreses	130	29,2
Treballador/a	49	37,7
Seguretat privada	19	14,6
Entitats/associacions	16	12,3
Personal directiu	13	10
Grup organitzat	5	3,9
No consta	28	21,5
Administració pública	77	17,3
Local	38	49,4
Autonòmica	21	27,3
Estatat	9	11,7
No consta	9	11,7
Cossos policials	51	11,5
Local	25	49
Autonòmic	21	41,2
Estatat	3	5,9
No consta	2	3,9
No consta	2	0,5
Total	445	100

¹² La taula 3 pren com a referència el total de casos registrats per l'Observatori de les Discriminacions (436) i mira qui discrimina en cada cas, tenint en compte que pot haver-hi més d'un agent de discriminació. Per aquest motiu, el total de casos és de 445.



Taula 4. Qui discrimina i per quin motiu ¹³

Motius de discriminació ¹⁴	Administració pública	Cossos policials	Entitats privades / empreses	Particulars
Racialització i xenofòbia	28	26	39	73
LGTBI-fòbia	7	3	9	97
Discapacitat	26	2	14	11
Llengua	12	1	34	1
Aporofòbia	1	18	1	5
Salut	5	1	18	2
Religió	2	1	0	18
Gènere	4	1	7	1
Ideologia	1	0	4	2

35

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

¹³ La taula 4 pren com a referència tots els motius de discriminació i mira qui és l'agent de discriminació en cada motiu.

¹⁴ En l'informe del 2020 no s'han registrat situacions de discriminació motivades per l'eix d'edat (vegeu l'apartat 4.6, "Per quin motiu", per a més informació).

4.5. On

A fi de mostrar on s'han registrat els fets discriminatoris, ens fixarem, d'una banda, en el districte i, de l'altra, en l'àmbit on es produeixen els fets. El mapa 1 mostra com el districte on més discriminacions s'han detectat és l'**Eixample**, amb **58** casos, seguit de molt a prop per **Ciutat Vella**, amb **56**, seguits per **Sants-Montjuïc** (30) i **Sant Martí** (26).

Si ens fixem en la comparativa que mostra el gràfic 7 sobre el nombre de casos registrats per districtes el 2019 i el 2020, es pot veure com la baixada més forta en la recollida de casos té lloc al districte de **Ciutat Vella**, que baixa

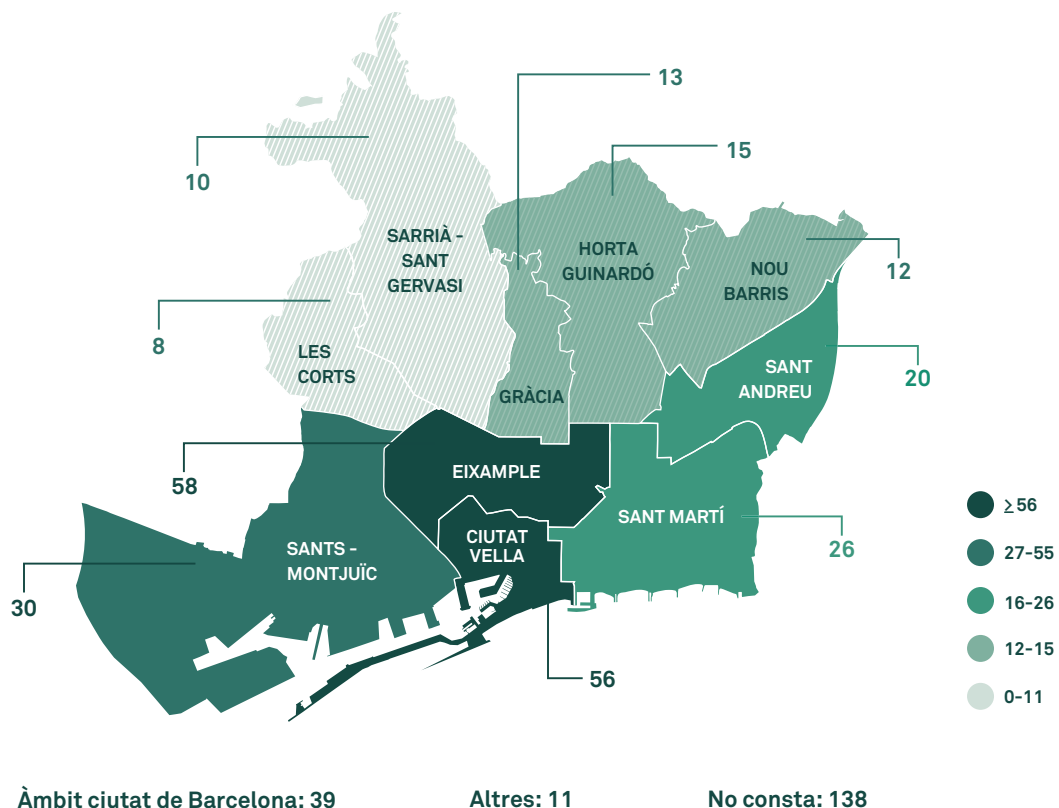
més de 20 punts, mentre que l'**Eixample** en puja 10; de totes maneres, el descens de casos al districte de Ciutat Vella pot estar més vinculat al fenomen de la infradenúncia que no pas a un descens real de les discriminacions; cal remarcar que en el **32% dels casos no s'ha especificat el districte**.

Pel que fa a l'àmbit on passen els fets (taula 5), continua havent-hi un equilibri entre l'espai privat i públic, com passava el 2019, amb una certa predominança de les discriminacions registrades en l'**àmbit privat** (211), respecte a les que tenen lloc a l'**espai públic** (197).

36

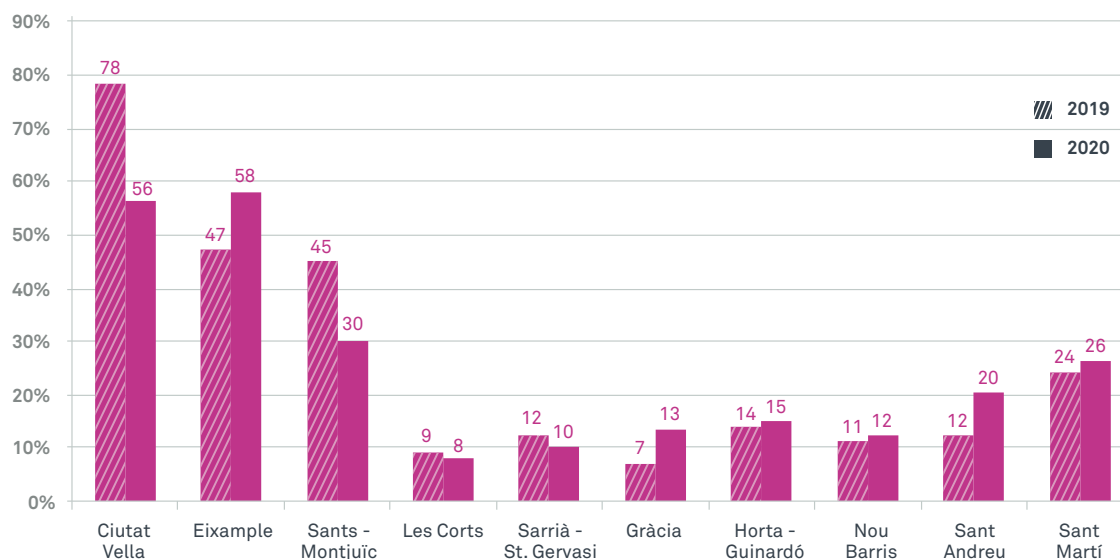
Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Mapa 1. Discriminació per districtes





Gràfic 7. Discriminació per districtes, 2019 - 2020



37

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Si analitzem amb més detall on tenen lloc les discriminacions exactament, veiem que on més es reporten, dins l'espai públic, és als **carrers, parcs, platges i places de la ciutat**, amb 109 casos, seguits del **transport** (31). En l'àmbit privat, els espais que més discriminacions acumulen són les **cases, els pisos i els habitatges**, que passen de registrar 42 casos el 2019 a 70 el 2020; en canvi, els bars i restaurants baixen de 34 a 13, en ambdues situacions a causa de les restriccions vinculades a la pandèmia; els passen per davant **empreses i entitats** (29) i **comerços** (21).

Durant el 2020, i en context de pandèmia, restriccions de mobilitat i confinaments, l'àmbit de l'habitatge ha adquirit una rellevància especial, segons apunten les dades mostrades i tal com assenyalen les entitats i els serveis d'atenció a víctimes de discriminació a Barcelona. A les discriminacions que passen en habitatges i comunitats de veïns i veïnes, se sumen totes les situacions discriminatòries que es produeixen en el procés d'accés a lloguer o compra d'un habitatge. Conscient de la invisibilitat d'aquestes situacions, el 2020 **l'Ajuntament de Barcelona** ha dut a terme un **experiment** sobre les discriminacions en l'accés a l'habitatge amb la intenció de comprovar l'abast d'aquest problema en les discriminacions motivades pel racisme i la xenofòbia.



Taula 5. On es discrimina

Públics (197)	Carrers, parcs, platges, places	109
	Instal·lacions públiques	84
	Estacions de transport o mitjans de transport	31
	Centres hospitalaris	13
	Oficines d'atenció al públic i jutjats	12
	Centres escolars	9
	Dependències policials	4
	Albergs o centres d'acollida	3
	Centres esportius, culturals i socials	1
	Biblioteques, museus i sales d'exposicions	1
	Altres	10
	Serveis en línia i telefònics	3
	No consta	1
Privats (211)	Instal·lacions privades d'accés públic	65
	Comerços	21
	Restaurants i bars	13
	Mercat	7
	Oficines d'atenció i serveis	6
	Hotels, albergs i centres d'acollida	2
	Estacions de transport	2
	Altres	14
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	129
	Cases, pisos i habitatges	70
	Empreses i entitats	29
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	12
	Mitjans de comunicació	5
	Altres	3
	No consta	10
	Serveis en línia i telefònics	14
	No consta	3
	Altres	17
	No consta	11



La clau pot ser un nom

Els noms poden ser la clau, la clau d'accés a determinades relacions socials o culturals, bens o serveis. Els noms poden obrir o tancar portes, també les d'una llar. Darrere dels noms s'amaguen històries de vida subjectes a la interpretació dels altres, i sovint inclouen prejudicis i estereotips que actuen com a constructes de l'alteritat i engranatges de la discriminació. El simple nom d'una persona pot tenir relació amb l'assignació d'oportunitats d'accés a recursos. Les dades de l'estudi s'han obtingut de **1.000 anuncis en portals immobiliaris de Barcelona**, 500 per comprovar si existien discriminacions per raó d'origen i 500 per orientació sexual de les persones que sol·licitaven accedir al lloguer d'un habitatge. Als anuncis es van enviar dos missatges pràcticament idèntics en què la diferència principal eren els noms de les persones.

"La clau pot ser un nom. Detecció d'evidències de discriminació en l'accés al mercat de lloguer d'habitatge a Barcelona" ¹⁵ confirma que, de cada 10 sol·licituds, les enviaades per parelles amb noms autòctons reben 6 respostes, mentre que les de nom àrab en reben 4, el **18,8% menys de respostes** que les parelles autòctones; les parelles amb noms àrabs també tenen **menys accés a visites d'immobles** i, en aquest cas, la discriminació se situa en el **7,6%**, ja que el 17,4% de les parelles reben una invitació immediata per visitar un immoble, mentre que en les parelles amb noms àrabs només el 9,8% aconsegueixen visita. L'estudi també recull que la taxa de resposta a les sol·licituds d'habitatge de les **dones és un 20% superior** a la dels homes, sense tenir en compte l'origen. No obstant això, segons confirmen els resultats, la discriminació per raó d'origen té més pes que la discriminació de gènere en aquests casos.

Un altre factor clau que s'evidencia amb l'estudi és la diferència de preu de lloguer al qual tenen accés les persones amb noms percebuts com a estrangers; el preu de lloguer mensual mitjà de les respostes aconseguides per la parella autòctona és de 1.276 euros, davant dels 1.348 euros de mitjana de la parella amb noms d'origen àrab, **108,3 euros mensuals de diferència**; és a dir que, com més car és el preu del lloguer, més possibilitats tenen les parelles percebudes com a estrangeres d'obtenir una primera resposta.

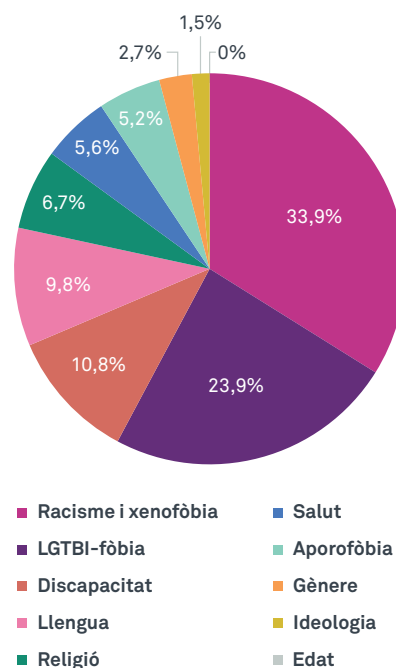
¹⁵ Per a més informació, consulteu: ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/LA_CLAU_POT_SER_UN_NOM.pdf



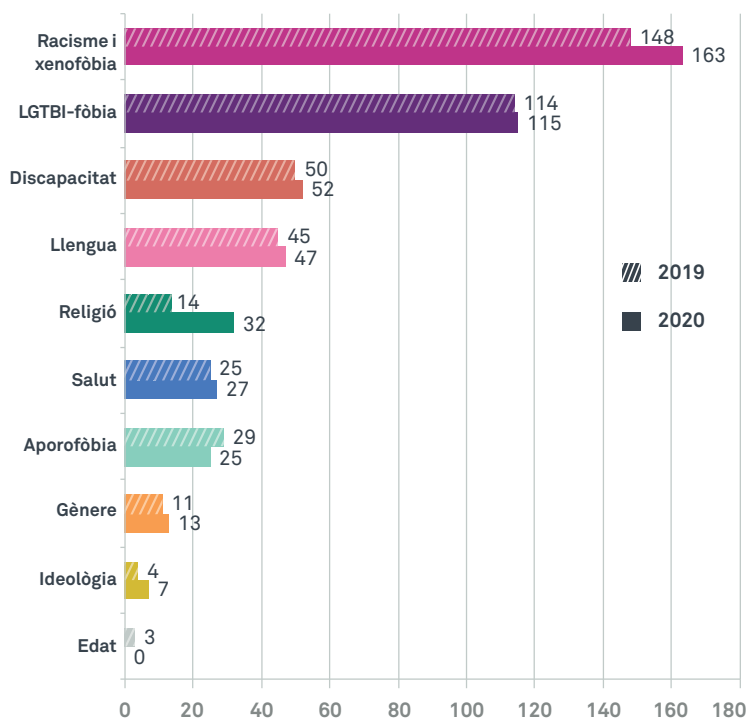
4.6. Per quin motiu

En aquest punt es recullen les motivacions que hi ha darrere de les situacions de discriminació registrades durant el 2020. Tal com mostra el gràfic 8, el **racisme i la xenofòbia** continuen sent les causes principals de discriminació entre els casos recollits per l'OND i la Taula d'Entitats SAVD, amb el **34%** dels casos reportats; la segona causa, igual que durant el 2018 i el 2019, és l'**LGTBI-fòbia**, que suposa el **24%** del total, seguida de les discriminacions motivades per raons de **discapacitat**, que representen l'**11%** dels casos, i de les **lingüístiques**, amb el **10%**. Enguany, les discriminacions per **motius religiosos**¹⁶ sumen gairebé el **7%** dels casos reportats, seguides de les motivades per raons de **salut**, que continuen representant el **6%** dels casos, tal com passava el 2019 (gràfic 9).

Gràfic 8. Motius de discriminació¹⁷



Gràfic 9. Motius de discriminació, 2019-2020 (N)



¹⁶ La pujada pot estar condicionada per la incorporació a la Taula d'Entitats SAVD de l'ODIC - SAFI, una entitat especialitzada en l'àmbit de la islamofòbia.

¹⁷ D'ara endavant, els gràfics que mostren els diversos eixos de discriminació s'identifiquen amb el mateix color.



4.6.1. Racisme i xenofòbia

Malgrat l'estat d'alarma, les restriccions de mobilitat i els períodes de confinament que s'han viscut durant el 2020 i les dificultats associades per poder reportar les discriminacions, el nombre de casos de **racisme i xenofòbia** recollits per l'OND i les entitats que treballen en aquest àmbit **ha augmentat durant el 2020 (163)**, comparats amb els recollits l'any anterior (148).

Entenem per discriminació motivada pel **racisme** la que està basada en la creença i l'actitud de considerar la superioritat natural d'un grup sobre un altre, tant en l'aspecte individual com en l'institucional; en aquest cas, el grup ve identificat pel color de la pell o l'atribució fictícia a una suposada raça. Pel que fa a la discriminació expressada a través del fenomen de la **xenofòbia**, la descrivim com la que es dona per una por irracional o rebuig a persones d'altres països o ètnies. Normalment, tant el racisme com la xenofòbia tenen un encreuament molt rellevant amb l'eix socioeconòmic, ja que el rebuig acostuma a ser cap a les persones amb baixos recursos econòmics.

Segons les dades de la taula 6, veiem més afectació en persones que s'identifiquen com a **magrebines o àrabs**, amb **46** casos registrats. Les situacions de discriminació cap a persones llatines i negres sumen 32 i 29 casos, respectivament. Pel que fa a l'agent discriminador (gràfic 10), es veu una predominança clara de les discriminacions comeses per **persones particulars (44%)**, seguida per entitats privades o empreses (23,5%).

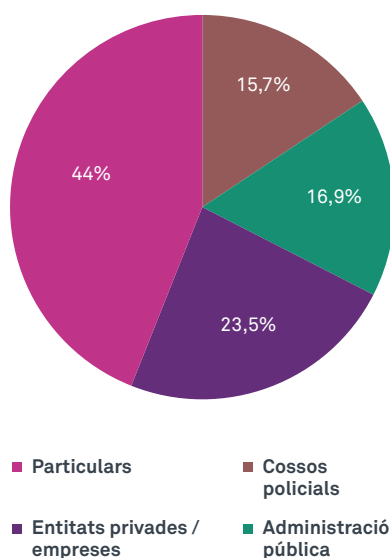
Taula 6. A qui es discrimina per racisme i xenofòbia

Racisme i xenofòbia	163
Persones magrebines o àrabs	46
Persones d'Amèrica llatina / trets aborígens	32
Persones negres	29
Persones d'ètnia gitana	15
Persones del sud-est asiàtic	12
Altres	4
No consta	25

41

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Gràfic 10. Qui discrimina per racisme i xenofòbia

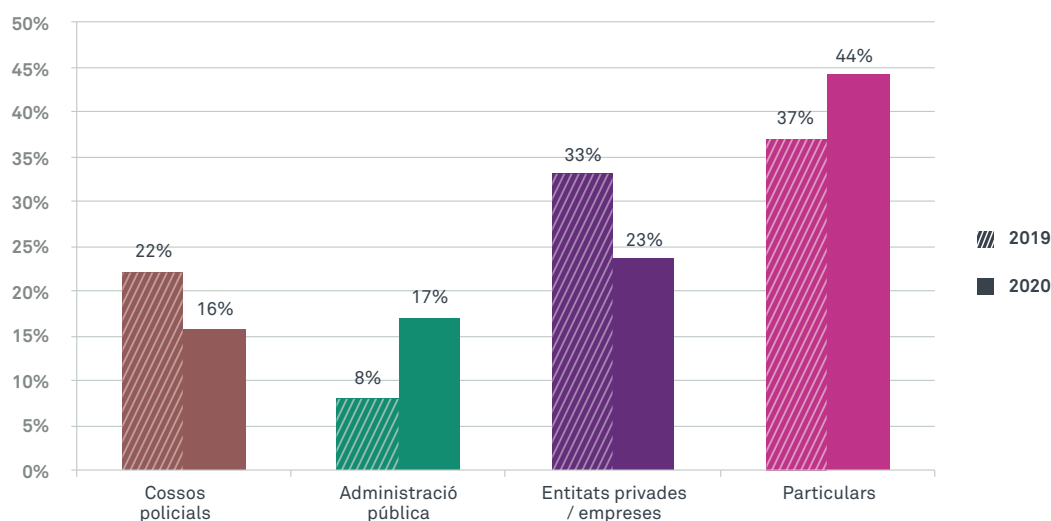




Si ens fixem en la comparativa de qui discrimina per racisme i xenofòbia els anys 2019 i 2020 que mostra el gràfic 11, veiem que s'observa una pujada del 7% en el nombre de casos particulars i una davallada del 10% en el d'entitats privades i empreses, tal com passa amb les xifres generals dels agents discriminadors (apartat 4.4, "Qui"). No obstant això, trobem la tendència més marcada en els casos comesos per l'**Administració pública**, que l'any 2018 representaven el 18%, el 2019 van baixar al 8% i el 2020 han tornat a situar-se en el 17%; entre aquestes discriminacions predominen les comeses pel personal que treballa en l'àmbit del **transport públic**.

La taula 7 mostra una comparativa dels àmbits on s'han produït les discriminacions racistes i xenòfobes recollides per les entitats que atenen víctimes de discriminació i per l'OND els anys 2019 i 2020; les xifres mostren una davallada percentual en les discriminacions en **carrers, parcs, platges i places**, que passa del 26% al 20%, tot i que es manté com un dels espais clau en aquest eix de discriminació, amb 32 casos, i hi ha un lleuger increment de les situacions ocorregudes en **cases, pisos i habitatges**, que passa de 20 el 2019 a 27 el 2020, i en **entitats i empreses**, que en registren 15.

Gràfic 11. Qui discrimina per racisme i xenofòbia, 2019-2020





Taula 7. On es discrimina per racisme i xenofòbia, 2019-2020

		2019		2020	
		N	%	N	%
Públics		74	47,4%	75	46%
	Carrers, parcs, platges, places	40	25,6%	32	19,6%
	Instal·lacions públiques	33	21,2%	41	25,2%
	Estacions de transport o mitjans de transport	17		18	
	Centres hospitalaris	2		6	
	Dependències policials	2		4	
	Oficines d'atenció al públic i jutjats	4		3	
	Centres escolars	2		3	
	Albergs o centres d'acollida	1		3	
	Centres esportius, culturals i socials	0		1	
	Biblioteques, museus i sales d'exposicions	2		0	
	CIE	2		0	
	Mitjans de comunicació	1		0	
	Altres	0		3	
	Serveis en línia i telefònics	1	0,6%	1	0,6%
	No consta	0	0%	1	0,6%
Privats		77	49,4%	83	50,9%
	Instal·lacions privades d'accés públic	32	20,5%	25	15,3%
	Comerços	6		8	
	Oficines d'atenció i serveis	1		3	
	Mercats	1		2	
	Restaurants i bars	15		1	
	Hotels, albergs i centres d'acollida	2		1	
	Estacions de transport	0		1	
	Centres d'oci	3		0	
	Altres	3		9	
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	40	26,3%	53	32,5%
	Cases, pisos i habitatges	20		27	
	Empreses i entitats	11		15	
	Mitjans de comunicació	4		5	
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	0		1	
	Centres d'oci	2		0	
	Sales de concerts i conferències i pavellons	1		0	
	Assemblea	1		0	
	Altres	1		1	
	No consta	0		4	
	Serveis en línia i telefònics	2	1,3%	3	1,8%
	No consta	2	1,3%	2	1,2%
	Altres	5	3,2%	5	3,1%
	Total	154	100%	163	100%



Des de les entitats de la Taula SAVD que treballen en l'àmbit de les discriminacions racistes i xenòfobes, assenyalen que les demandes durant l'estat d'alarma es van centrar en dos àmbits concrets: l'actuació de **cossos policials** i les situacions donades en les **comunitats de veïns i veïnes**. Aquesta situació s'explica precisament per l'estat de confinament, en què el tancament domiciliari no permetia actuar en altres espais.

SOS Racisme, a través de l'informe “**Invisibles. L'estat del racisme a Catalunya 2020**”,¹⁸ alerta sobre l'augment dels abusos policials i de les **parades per perfil ètnic** durant l'estat d'alarma, així com sobre la militarització de l'espai públic. Aquest problema, que ve de lluny i està arrelat en el racisme estructural que afecta les institucions i, en concret, els cossos policials, també ha estat denunciada per altres entitats de la Taula SAVD, com **Iridia**, **FSG**, **Bayt al-Thaqafa** o **ACATHI**, que reivindica que aquestes pràctiques discriminatòries també afecten persones del col·lectiu LGTBI i, més concretament, persones trans d'origen divers, que també són parades per la seva **expressió de gènere**.

L'informe “**Bajo sospecha. Impacto de las prácticas policiales discriminatorias en España**”,¹⁹ de l'*Open Society Foundations i Rights International Spain*, precisament es fixa en els impactes d'aquestes pràctiques policials discriminatòries a Espanya i assegura que l'ús de perfils ètnics “llança als que encaixen amb aquests perfils el missatge inequívoc que **no formen part de la norma, són perillosos i se'ls ha de controlar**”.

Aquesta crisi sanitària s'afegeix a les anteriors, com la terrorista, l'econòmica i la climàtica. Són crisis que augmenten les desigualtats i són adob fàcil per als **discursos d'odi** que situen la persona llegida com a estrangera com una amenaça. A la vegada, el fet de vincular la seguretat ciutadana al **control social** és una lògica perillosa que porta a manifestacions clares de racisme.



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Racisme i xenofòbia

Des de l'inici de la crisi sociosanitària, un col·lectiu social es dedicava a repartir aliments entre joves sense recursos econòmics en situació d'exclusió social al Casc Antic; membres del col·lectiu feien les seves tasques habituals amb tres joves d'origen marroquí que s'hi havien apropiat per recollir aliments, quan una patrulla d'agents de policia para els tres joves i els demana que s'identifiquin. En el moment de la intervenció policial, hi havia presents tres membres del col·lectiu, però els agents només van dirigir la seva actuació policial cap als joves d'origen marroquí. Quan els joves pregunten als agents sobre la motivació que els porta a identificar persones en situació de vulnerabilitat, justament en el moment en què s'estan proveint d'una necessitat tant bàsica com l'alimentació, un ho justifica assegurant que “aquest perfil de persones delinqueixen més”. Els joves van reportar el cas al Servei d'Atenció i Denúncia de **SOS Racisme**.

¹⁸ www.sosracisme.org/wp-content/uploads/2021/03/Invisibles-2020-digital_compressed.pdf

¹⁹ rightsinternationalspain.org/uploads/publicacion/1965aea9b1460b14f2afe5f0c9a17e1b90f0f689.pdf



L'antigitanisme a Barcelona

L'informe “**Discriminació i poble gitano a la ciutat de Barcelona**”,²⁰ publicat per la **Fundació Secretariat Gitano** i l'**OND** de l'Ajuntament de Barcelona, recull les principals discriminacions que pateixen les persones gitanes a la ciutat, en funció de l'àmbit on es produeixen. En destaca els següents:

- **Ocupació.** La negativa de les empreses a contractar una persona gitana és encara freqüent i, en moltes ocasions, es declara obertament. En altres casos, malgrat que compleixen els requisits exigits en les ofertes de treball i, fins i tot, després d'haver-se iniciat l'activitat laboral de manera satisfactòria, quan les empreses s'assabenten de l'origen ètnic del treballador o treballadora decideixen no iniciar o continuar la seva relació laboral, i afirmen que el lloc serà cobert per una altra persona o que ja no és necessari. Una vegada superades les barreres d'accés al mercat laboral, també poden produir-se algunes pràctiques d'**assetjament laboral**: comentaris racistes contra les persones gitanes, tracte despectiu, relegació a tasques per sota de la seva categoria professional, etcètera.
- **Habitatge.** Els gitanos i les gitanes troben enormes dificultats a l'hora de llogar immobles, tant en el mercat lliure com a través d'agències immobiliàries. Habitualment, la discriminació es produeix de manera encoberta quan, sense reconèixer les motivacions racistes dels seus actes, els propietaris propietàries afirmen que l'immoble ja té inquilins o que han decidit no llogar-lo més. També hi ha nombrosos casos, especialment greus, en els quals grups de veïns i veïnes s'han organitzat per exigir l'**expulsió de residents gitanos i gitanes** o per impedir-ne el reallotjament o instal·lació, a vegades secundats per les autoritats públiques. Els requisits per ac-

cedir a les ajudes per a l'adquisició d'habitatges en propietat també podrien constituir una discriminació indirecta, ja que sovint preveuen la necessitat d'acreditar un treball formal, presentar la declaració de la renda o tenir certa capacitat d'endeutament, condicions que no es corresponen amb la realitat de moltes famílies gitanes que duen a terme activitats informals.

- **Educació. La segregació i la concentració d'alumnat gitano** en determinats centres públics o classes especials és una pràctica discriminatòria que determina una educació de menys qualitat i amb menys recursos, i que incrementa el risc de marginalitat i la creació de guetos. D'altra banda, algunes normes i pràctiques educatives poden portar implícita una discriminació indirecta. Per exemple, hi ha una **omissió de la realitat i la cultura gitanes** en els materials pedagògics, el currículum educatiu i els llibres de text, o bé la transmissió d'una imatge negativa explícita d'aquesta comunitat. A més, hi ha prejudicis i estereotips en alguns professionals de l'educació, que es manifesten en un tracte desigual vers l'alumnat gitano.
- **Sanitat.** Es constata una falta d'adaptació dels serveis públics sanitaris al fet diferencial gitano, especialment pel que fa als seus hàbits culturals sobre la salut, la malaltia i la mort. En segon lloc, es constaten nombroses barreres en l'accés i, sobretot, en la utilització efectiva dels serveis sanitaris públics, on pot existir un tracte desigual i injustificat en algunes prestacions, així com una transmissió inadequada de la informació i dels drets de les persones usuàries. Els **prejudicis i els estereotips, en moltes ocasions de caràcter mutu**, provoquen una reacció d'autodefensa i desconfiança que distorsiona greument la relació personal sanitari - pacient.

²⁰ Per a més informació, consulteu: ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/INFORME%20DISCRIMINACI%C3%93%20I%20COMUNITAT%20GITANA%20%20AJ%20BCN.pdf



- **Béns i serveis.** En nombrosos establiments, restaurants o discoteques es continua impedit l'accés de gitanos i gitanes, un rebuig que, a vegades, porta també implícita la vulneració del dret a l'honor i la dignitat de les víctimes. Altres vegades, la motivació racista es disfressa amb una justificació aparentment objectiva i raonable, com que les persones afectades no anaven vestides adequadament, havien begut de més o estaven provocant aldarulls. La discriminació també es manifesta amb freqüència en un **tracte desigual, humiliant i vexatori**, pròxim a l'assetjament, com, per exemple, sotmetre els consumidors gitanos i gitanes a contínua vigilància quan entren en un establiment, impedir-los accedir als emprova-dors o obligar-los a fer-ho d'un en un.
- **Justícia.** En l'àmbit de la justícia i la garantia de drets es produeixen dinàmiques discriminatòries de caràcter estructural que determinen un escàs nombre de sentències condemnatòries per discriminació i l'aplicació gairebé anecdòtica de l'agreujant per motivació racista recollida en el Codi penal. A més d'això, hi ha indicis sobre l'existència de prejudicis

socials en l'Administració de justícia, que podrien desembocar en pràctiques discriminatòries, com sembla que demostra la sobrerrepresentació de persones gitanes a les presons que, en circumstàncies similars, solen ser condemnades amb més freqüència i temporalitat d'estada a presó que persones no gitanes.

- **Mitjans de comunicació.** Els mitjans de comunicació continuen estigmatitzant el conjunt de la població gitana i donen un protagonisme i una rellevància excessius a casos aïllats o extraordinaris i poc representatius de la situació de la majoria de les persones gitanes (focus de xaboles, barraquisme, tràfic de drogues, robatoris, violència, etcètera). D'altra banda, es constata un enorme desconeixement sobre la realitat gitana i una abundància d'estereotips positius (l'alegria de viure, el món del flamenc, etcètera) que, juntament amb els negatius ja esmentats, distorsionen la imatge real de tota la comunitat. Finalment, l'**esment reiterat de l'ètnia de persones implicades en actes delictius** té un gravíssim efecte negatiu sobre la imatge social dels gitanos i les gitanes.

SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Antigitanisme



Una parella gitana va a una comissaria per denunciar que a la dona li han robat la bossa amb totes les seves pertinences a dins (el mòbil, la documentació, la targeta sanitària, la targeta de Serveis Socials d'alimentació, etcètera). En arribar els agents de policia, es neguen a fer la fulla de la denúncia si ella no presenta prèviament la factura de compra del mòbil. La jove ha d'acudir fins a tres vegades a la comissaria, la tercera acompanyada d'una treballadora de la **Fundació Secretariat Gitano** (FSG), per tal que li recullin la denúncia. Des de l'entitat FSG, es fa un acompanyament psicosocial a les víctimes al llarg de tot el procés i es fa arribar una denúncia dels fets al Síndic de Greuges i a la Direcció General de la Policia, qui nega els fets. Des del Síndic de Greuges de Catalunya, s'engega una investigació dels incidents i finalment es fa una resolució informativa a la comissaria corresponent.



4.6.2. Religió

Molt vinculades a les discriminacions motivades pel racisme i la xenofòbia, trobem les pràctiques **islamòfobes**, que, segons apunten des de l'entitat **Bayt al-Thaqafa**, durant el 2020 han anat dirigides principalment cap a dones en l'àmbit laboral i cap a homes en l'àmbit d'accés a l'habitatge, en un context de crisi sanitària en què moltes persones han perdut la feina i molts joves i adults necessiten viure en un domicili degut al confinament.

Les discriminacions causades per **motius religiosos** sumen **32** registres durant el 2020, el **7,3%** del total, més del doble que durant el 2019, que se'n van recollir 14. També observem una predominança clara en les discriminacions vinculades a la **islamofòbia**, amb **28** casos, respecte als **2** casos d'**antisemitisme** i a 1 cas registrat vinculat a la **cristianofòbia**.

Si ens fixem en el vincle de les discriminacions per motius religiosos i les de **racisme i xenofòbia**, trobem que en el **84%** de les situacions les motivacions han estat vinculades als dos eixos; aquesta vinculació és especialment rellevant en els casos d'islamofòbia, que són la gran majoria dels registrats en l'eix de religió per l'OND i la Taula d'Entitats SAVD, tal com mostra la taula 8.

És en aquest context que parlem de **racisme antimusulmà**; així ho defineix el **European Islamophobia Report 2019**,²¹ que entén la islamofòbia com el conjunt de pràctiques discriminatòries d'un grup dominant de persones que pretenen prendre, estabilitzar i ampliar el seu poder mitjançant la definició d'un boc expiatori —real o inventat— i excloent aquest boc expiatori dels recursos, dels drets i

Taula 8. A qui es discrimina per motius religiosos

Religió	32
Islamofòbia	28
Antisemitisme	2
Cristianofòbia	1
Altres	1

SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Islamofòbia

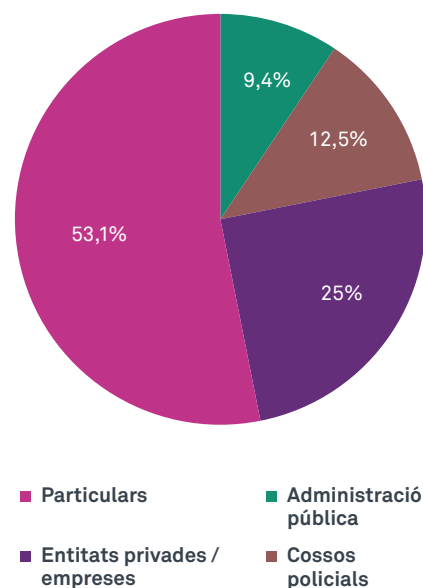
Una noia es vol matricular en un curs de cambrera de pisos en un centre formatiu de l'àmbit del turisme, però li diuen que per fer les pràctiques s'haurà de treure el hijab i argumenten que l'hotel on es farien les pràctiques no accepta dones amb vel. La noia rebutja matricular-se al curs formatiu perquè no està disposada a treure's el hijab per accedir a la formació. Posteriorment es posa en contacte amb la Fundació **Bayt al-Thaqafa**, la qual contacta amb el centre formatiu per contrastar les informacions i fer la mediació corresponent. Des de l'entitat es planteja a la representant de l'escola la possibilitat de rescindir el conveni de col·laboració amb l'hotel, davant les seves pràctiques discriminatòries cap a les dones musulmanes; la resposta de l'escola és que no es plantegen en absolut trencar convenis de col·laboració amb aquest hotel i molt menys per aquest motiu. Finalment, la noia opta per inscriure's en una altra escola, on no li posen cap tipus d'impediment pel fet de portar hijab.

²¹ www.islamophobiaeurope.com/wp-content/uploads/2020/06/EIR_2019.pdf

de la definició d'un concepte construït de "nosaltres". Així, igualment segons el *European Islamophobia Report*, la islamofòbia funciona construint una identitat "musulmana" estàtica, que es descriu en termes negatius i que es generalitza a totes les persones musulmanes; al mateix temps, però, les imatges islamòfobes són fluides i varien segons els contextos, perquè la islamofòbia ens explica més sobre la persona islamòfoba que no pas sobre la musulmana o sobre l'islam.

El gràfic 12 mostra que, en el 78% dels casos, els agents discriminadors han estat **particulars (53%)** i entitats privades i empreses (25%), i pel que fa als espais on s'han produït aquestes situacions (taula 9) hi ha una predominança de l'àmbit privat, especialment de les discriminacions en **cases, pisos i habitatges (7)**.²²

Gràfic 12. Qui discrimina per motius religiosos



Taula 9. On es discrimina per motius religiosos²³

		2020	
		N	%
Públics		12	37,5%
	Carrers, parcs, platges, places	7	21,9%
	Instal·lacions públiques	5	15,6%
	Albergs o centres d'acollida	2	
	Centres hospitalaris	1	
	Estacions de transport	1	
	Dependències policials	1	
Privats		15	47%
	Instal·lacions privades d'accés públic	5	15,6%
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	10	31,3%
	Cases, pisos i habitatges	7	
	Empreses i entitats	2	
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	1	
Altres		5	15,6%
Total		32	100%

²² El baix nombre de casos recollits en l'eix de religió fa difícil analitzar amb profunditat algunes de les tendències que mostren els gràfics.

²³ La taula 9 no recull la comparativa amb el 2019 perquè en l'informe de l'any passat no es van recollir casos suficients com per poder fer l'anàlisi de les dades.



4.6.3. LGTBI-fòbia

Entenem la discriminació per **orientació sexual** com la que s'exerceix cap a persones gais, lesbianes i bisexuals. D'altra banda, la discriminació per **identitat de gènere** és la que pateixen les persones trans i intersexuals, i quan parlem de *discriminació associada a l'expressió de gènere*, ens referim a la que pateixen les persones associades a aquests col·lectius, tot i que no en formen part. Les persones que pertanyen al col·lectiu **LGTBI** s'aparten del que considerem heteronormativitat, que fa referència a una societat en la qual es considera "normal" ser heterosexual i on s'assignen uns determinats rols en funció del sexe biològic, que condicionen que tota conducta o identitat que surti d'aquesta "normalitat" pot ser objecte de discriminacions. En aquest informe, ho recollim sota el fenomen de l'**LGTBI-fòbia**.

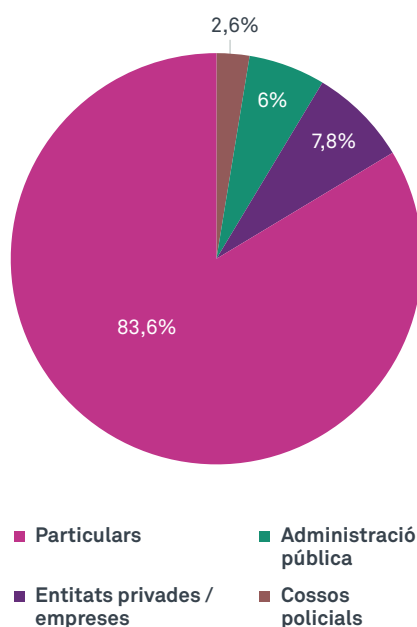
Segons les dades recollides durant aquest any (taula 10), l'**homofòbia** (odi o rebuig cap a les persones gais) ha estat la principal motivació discriminatòria dins el fenomen de l'LGTBI-fòbia, o en tot cas la que més s'ha reportat, amb **74** casos; en segon lloc trobem que la **transfòbia**, o discriminació cap a les persones trans, s'ha donat en **18** situacions. Hi ha **7** casos de **lesbofòbia**, o discriminació cap a persones lesbianes, i en **14** situacions la discriminació ha estat dirigida cap al col·lectiu **LGTBI** en general.

Si ens fixem en **qui està exercint la discriminació** sobre aquest col·lectiu (gràfic 13), trobem que hi ha hagut un increment percentual en els casos comesos per **persones particulars**, que passen del 73% al **84%** i se situen com a principals agents discriminadors en els casos d'LGTBI-fòbia, tal com mostra el gràfic 14, que fa una comparativa amb el 2019.

Taula 10. A qui es discrimina per LGTBI-fòbia

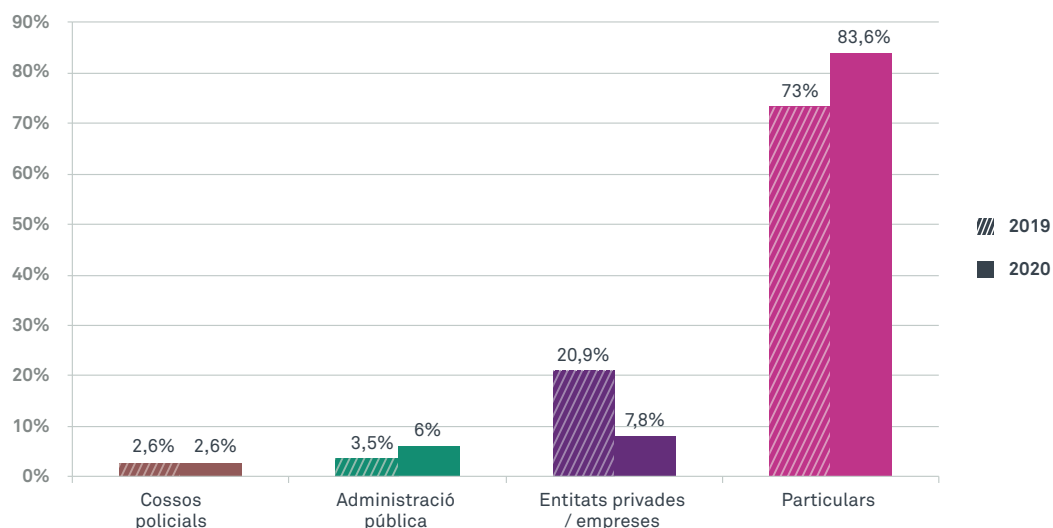
LGTBI-fòbia	115
Homofòbia	74
Transfòbia	18
LGTBI-fòbia	14
Lesbofòbia	7
Altres	2

Gràfic 13. Qui discrimina per LGTBI-fòbia





Gràfic 14. Qui discrimina per LGTBI-fòbia, 2019-2020



La taula 11 recull on tenen lloc les discriminacions cap al col·lectiu LGTBI i situa en primer lloc els **carrers, parcs, platges i places (41 casos)** com a focus principals de les situacions reportades, igual que passava el 2019; en canvi, es percep una baixada en les discriminacions en l'àmbit del **transport públic**, tot i que continua sent un focus de discriminació important dins d'aquest col·lectiu, amb **10** situacions registrades. Però els canvis principals respecte a l'any passat els trobem en les discriminacions en **cases, pisos i habitatges**, que passen de 9 a **23** casos reportats, un fet molt vinculat al context de pandèmia.



Taula 11. On es discrimina per LGTBI-fòbia, 2019-2020

		2019		2020	
		N	%	N	%
Públics		62	53,4%	61	53%
	Carrers, parcs, platges, places	40	34,5%	41	35,7%
	Instal·lacions públiques	22	19%	20	17%
	Estacions de transport o mitjans de transport	14		10	
	Centres hospitalaris	2		1	
	Oficines d'atenció al públic i jutjats	1		3	
	Centres escolars	1		3	
	Dependències policials	2		1	
	Centres esportius, culturals i socials	1		0	
	Altres	1		2	
	Serveis en línia i telefònics	0	0%	0	0%
Privats		53	45,7%	47	40,9%
	Instal·lacions privades d'accés públic	27	23,3%	13	11,3%
	Restaurants i bars	9		5	
	Centres d'oci	8		0	
	Comerços	2		3	
	Oficines d'atenció i serveis	1		1	
	Hotels, albergs i centres d'acollida	3		0	
	Mercats	0		2	
	Altres	4		2	
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	25	21,6%	30	26%
	Cases, pisos i habitatges	9		23	
	Empreses i entitats	6		1	
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	6		4	
	Mitjans de comunicació	2		0	
	Centres d'oci	1		0	
	Altres	1		1	
	No consta	0		1	
	Serveis en línia i telefònics	1	0,9%	4	3,5%
No consta		0		4	3,5%
Altres		1	0,9%	3	2,6%
Total		116	100%	115	100%

SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Homofòbia



Des de l'any 2015, tres homes comparteixen pis al barri de Sant Antoni de Barcelona. El 2017, es muda a la finca un home amb la seva parella i el seu fill i, des d'aleshores, protagonitza episodis reiterats d'insults, amenaces i intents d'agressió física cap als tres homes, fent referència constantment a la seva orientació sexual. L'episodi més greu té lloc el 2020, quan el veí va fins a la porta dels tres homes i amb insults, amenaces i cops a la porta els reclama que marxin de l'edifici. Davant la gravetat dels fets, un sol·licita assessorament jurídic al **Centre LGTBI de Barcelona i a l'Observatori contra l'Homofòbia (OCH)**. L'equip jurídic valora que els fets poden ser constitutius d'un delictes d'amenaces i un delictes d'odi, segons els articles 169 2n i 510 del Codi Penal. L'OCH informa del cas a **l'Oficina per la No Discriminació**, que es reuneix amb la persona denunciant i valora que, en aquest cas, donades les circumstàncies, la denúncia és més apropiada que no pas una mediació. Finalment, dos dels companys de pis interposen una denúncia per l'últim episodi patit. En paral·lel, s'ofereix acompanyament psicossocial a les persones afectades, que presenten mostres d'angoixa arran de la situació viscuda.

L'assetjament veïnal ha estat precisament un dels problemes principals denunciats per les entitats i els serveis que treballen en l'àmbit de la defensa dels drets de les persones LGTBI durant el 2020, que ja s'havia produït en anys anteriors, però que s'ha exacerbat en el context de pandèmia i confinament. Un dels reptes destacats en aquest àmbit són les **dificultats per demostrar-les**, ja que tenen lloc en l'àmbit privat i és difícil que hi hagi testimonis directes dels fets o proves documentals que acreditin l'assetjament. Quan es disposa de proves, en la majoria de casos és perquè ja s'ha produït una lesió greu que queda documentada mitjançant l'informe mèdic corresponent. En aquest sentit, des d'entitats que treballen en l'àmbit de la defensa dels drets de les persones LGTBI, com **l'OCH**, es reclama que no calgui esperar que tingui lloc una agressió greu i explícita perquè la persona afectada pugui denunciar amb indicis suficients la situació d'assetjament LGTBI-fòbic soferta.

Si ens fixem específicament en les discriminacions cap a les **persones trans** (18 situacions recollides), l'àmbit de l'habitatge ha continuat sent un dels més problemàtics durant el 2020; des d'entitats com **ACATHI** visibilitzen les particularitats que afecten aquest col·lectiu, especialment vulnerabilitzat, que en la majoria de casos no pot accedir al lloguer sencer d'un pis sinó només a habitacions dins d'habitatges compartits, on sovint es troben amb **condicions abusives** i amb **prejudicis** per la seva identitat i expressió de gènere, un fet que els dificulta no només l'accés a un habitatge digne sinó també la convivència dins de l'habitatge mateix.



En relació amb el procés de denúncia, les persones ateses per les entitats i els serveis que treballen en aquest àmbit de discriminació exposen la seva insatisfacció per l'**atenció rebuda dels cossos policials**, ja que acostumen a menystenir la transcendència dels fets LGTBI-fòbics i a desaconsellar l'exercici dels drets legítims dels denunciants, en considerar que es tracta d'assumptes amb poques possibilitats de prosperar. Cal remarcar que els Mossos d'Esquadra disposen d'un **servei especialitzat** per atendre persones que han patit fets compatibles amb delictes d'odi i discriminació, inclosos els de caràcter LGTBI-fòbic, però en la pràctica no totes les denúncies es canalitzen a través d'aquest servei.

SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Transfòbia



Una persona va a una comissaria de policia per denunciar un robatori; l'agent que l'atén inicialment es dirigeix a ella amb el nom i gènere sentits, però quan és derivada a un segon agent per continuar amb el procediment de denúncia, aquest és dirigeix a ella amb el nom i gènere que apareix al DNI (masculí), tot i que la persona li demana diverses vegades que no ho faci. Davant d'aquesta situació, l'agent de policia demana a dos companys més que entrin a l'habitació i dona a entendre que es tracta d'una persona conflictiva. La víctima marxa de la comissaria sense posar la denúncia i es posa en contacte amb **ACATHI** per denunciar la situació de discriminació viscuda; des de l'entitat sol·liciten l'acompanyament de la unitat de proximitat d'atenció a la víctima del cos policial, especialitzada en l'atenció a persones del col·lectiu LGTBI, el qual atén la víctima amb el tracte que mereix i finalment aconsegueix posar la denúncia per robatori.



Nou protocol municipal contra l'LGTBI-fòbia

Coincidint amb el Dia Internacional contra l'LGTBI-fòbia, el 17 de maig de 2020 es va presentar el **Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per LGTBI-fòbia**,²⁴ que té l'objectiu d'abordar situacions de discriminació o violència contra persones LGTBI per raons d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere a la ciutat.

Mitjançant el nou protocol es reforcen les eines per combatre l'LGTBI-fòbia a la ciutat i s'amplia la col·laboració entre els serveis i les entitats vinculats a la defensa de les persones LGTBI. El document detalla els mecanismes d'atenció, acompanyament, anàlisi i assessorament, perquè la persona que pateix o ha patit situacions de discriminació i agressions LGTBI-fòbiques a Barcelona o sigui resident de la ciutat pugui superar-les i es puguin reparar els danys i les conseqüències personals, laborals, familiars i socials que hagi tingut.

El protocol és fruit del treball en xarxa de l'**OND**, l'**OCH** i el **Centre LGTBI de Barcelona**, tots tres integrants de la taula de coordinació que fa el seguiment dels casos d'LGTBI-fòbia, que convida altres associacions i col·lectius actius a participar en la detecció de situacions LGTBI-fòbiques i en l'atenció i l'acompanyament a persones LGTBI. La taula de coordinació treballa per facilitar tots els mecanismes a la persona que hagi vis-

cut un cas d'LGTBI-fòbia, a fi que actuï tant a través de denúncia (penal o administrativa) com d'altres eines psicosocials, d'acompanyament, educatives o d'intermediació.

Si alguns dels serveis municipals o alguna entitat detecta o coneix un cas d'agressió, **cal activar el circuit següent**:

- Si és una situació de risc alt o urgent, s'activaran els recursos d'urgència necessaris, especialment els sanitaris. També es pot requerir la intervenció de serveis de seguretat, com la Guàrdia Urbana i els Mossos d'Esquadra, o de serveis socials, com el Centre d'Urgències i Emergències Socials de Barcelona (CUESB).
- En tots els casos, i sempre d'acord amb la voluntat de la persona afectada, s'oferirà una atenció específica per poder valorar quin recurs del protocol cal activar en cada situació concreta.

Aquest protocol també reforça evitar la revictimització secundària de les persones afectades per una situació d'LGTBI-fòbia. La coordinació de la informació entre els agents és clau per a una atenció efectiva i pragmàtica, ja que posa a l'abast els recursos disponibles tenint en compte els contextos i les casuístiques que envolten la situació discriminatòria.

²⁴ Per a més informació, consulteu: ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/protocol_lgtbifobia.pdf



4.6.4. Discapacitat

La **discapacitat** és una situació que resulta de la interacció entre persones amb deficiències previsiblement permanents i qualsevol tipus de barreres que en limitin o n'impedeixin la participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb la resta de persones.²⁵ Segons les darreres dades disponibles, l'any 2020 a la ciutat de Barcelona vivien **151.846**²⁶ **persones amb algun grau de discapacitat reconegut**. Les discriminacions per motiu de discapacitat també són conegudes amb el terme **capacitisme**.



Taula 12. A qui es discrimina per motius de discapacitat

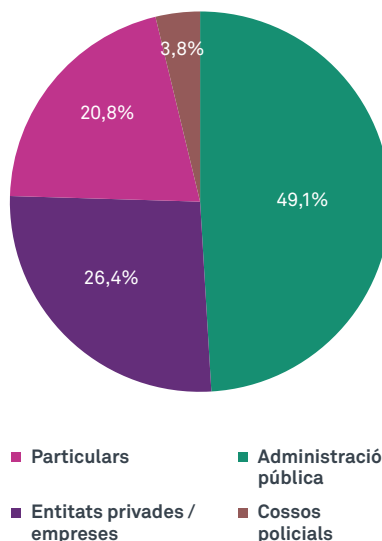
Discapacitat	52
Física	44
Pluridiscapacitat	3
Intel·lectual	1
Visual	1
No consta	3



En la taula 12 veiem com, dels 52 casos registrats el 2020, el 85% es refereixen a discriminacions motivades per una **discapacitat física**.²⁷ El principal agent discriminador en els casos de discapacitat és l'**Administració pública** (gràfic 15), que enguany puja 5,7 punts percentuals fins a situar-se en el **49%**; el gràfic 16 mostra que aquest any s'ha apreciat una tendència a la baixa de les discriminacions causades per **entitats privades i empreses**, que són el segon agent discriminador, amb el **26%** dels casos, i una pujada de les situacions causades per **particulars**, que passen del 13% al **21%** respecte a l'any 2019.



Gràfic 15. Qui discrimina per motius de discapacitat



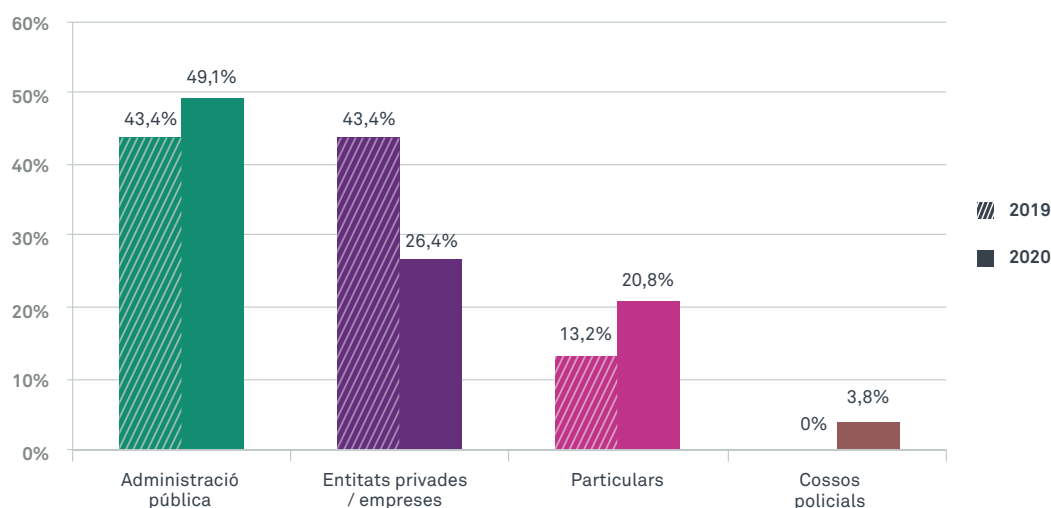
²⁵ Definició de *discapacitat* que apareix en el Reial decret legislatiu 1/2013, del 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

²⁶ Segons dades del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

²⁷ Segons dades del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, el 2020, el nombre de persones amb discapacitat física valorades a Barcelona ciutat ascendia a 88.129, una xifra que representa el 5,3% de la població de Barcelona.



Gràfic 16. Qui discrimina per motius de discapacitat, 2019-2020



La taula 13 mostra les dades detallades d'on es discrimina per motius de discapacitat a la ciutat de Barcelona, segons la informació recollida per l'OND i les entitats de la Taula SAVD que treballen en l'àmbit dels drets de les persones amb discapacitat. Comparant-ho amb les dades recollides l'any 2019, apareix un increment del 20% en les situacions reportades a l'espai públic, que passen del 2% al **22%**; en canvi, les discriminacions recollides en l'àmbit del **transport públic** baixen de 10 casos el 2019 a 1 el 2020, un fet directament vinculat amb les restriccions de mobilitat imposades arran de la pandèmia. Les discriminacions en **cases, pisos i habitatges** es mantenen pràcticament igual, amb **13** casos registrats.

Des de les entitats que treballen amb persones amb discapacitat, es denuncia la invisibilitat d'aquests col·lectius durant la pandèmia. Els resultats d'una **enquesta** feta a 212 persones usuàries

d'**ECOM**, entitat especialitzada en la defensa dels drets de les persones amb discapacitat física, mostra que el **87%** de les persones considera que els protocols dissenyats per l'Administració per gestionar l'estat d'alarma i combatre la pandèmia **no han tingut en compte ni la realitat ni les necessitats de les persones amb discapacitat**.

Moltes persones amb discapacitat necessiten el suport d'una altra persona per dur a terme les activitats de la vida diària. En canvi, alguns serveis d'assistència domiciliària o d'assistència personal han vist reduïdes les hores o bé, directament, han estat anul·lats, malgrat que, paradoxalment, la població ha hagut de passar més hores a casa confinats. En aquest sentit, el **74%** creu que des de l'Administració no s'han proporcionat mesures específiques per garantir el **dret a l'autonomia personal** de les persones amb discapacitat.



Taula 13. On es discrimina per motius de discapacitat, 2019-2020

	2019		2020	
	N	%	N	%
Públics	19	36,5%	20	38,5%
Carrers, parcs, platges, places	1	1,9%	11	21,2%
Instal·lacions públiques	18	34,6%	9	17,3%
Oficines d'atenció al públic i jutjats	0		4	
Estacions de transport o mitjans de transport	10		1	
Centres hospitalaris	2		1	
Centres escolars	3		0	
Sales de concerts i conferències	1		0	
Albergs o centres d'acollida	1		0	
Altres	1		3	
Privats	32	61,5%	26	50%
Instal·lacions privades d'accés públic	12	23,1%	9	17,3%
Comerços	0		3	
Restaurants i bars	1		2	
Oficines d'atenció i serveis	3		1	
Hotels, albergs i centres d'acollida	2		1	
Centres d'oci	1		0	
Museus i sales d'exposicions	1		0	
Estacions de transport	2		0	
Altres	2		2	
Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	20	38,5%	17	32,7%
Cases, pisos i habitatges	12		13	
Centres escolars, hospitalaris i esportius	3		2	
Empreses i entitats	1		1	
No consta	0		1	
Altres	4		0	
No consta	0		1	1,9%
Altres	1	1,9%	5	9,6%
Total	52	100%	52	100%



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Discapacitat física

Un home està en procés de llogar un habitatge a Barcelona i, quan ja ha signat el precontracte amb la immobiliària, el propietari decideix anul·lar-lo en saber que el futur llogater necessita fer una adaptació al bany per col·locar-hi una barra de suport, malgrat que aquest està disposat a assumir-ne el cost. Aquesta barrera d'accés a un habitatge adaptat a les necessitats de les persones amb discapacitat se suma a d'altres com, per exemple, el fet que els pisos que s'exposen en plataformes d'habitatges i immobiliàries no inclouen la categoria de "pisos adaptats". Des d'**ECOM** i l'**Oficina per la No Discriminació**, es fa un acompanyament a la persona afectada i se li proporciona assessorament jurídic; entre les accions que es duen a terme destaca l'escrit fet des de l'OND de petició raonada a inspecció de l'Institut Municipal de l'Habitatge i Rehabilitació de Barcelona d'apertura d'expedient sancionador, i també la coordinació del cas amb l'**Institut Municipal de Persones amb Discapacitat**.

D'altra banda, tampoc no s'ha tingut en compte que les persones amb discapacitat són un **col·lectiu de risc**, ja que en molts casos pateixen altres problemes de salut associats a la discapacitat, i també s'exposen a més risc de contagi pel fet que moltes persones no poden mantenir la distància de seguretat. En aquest sentit, des de les entitats que treballen amb les persones amb discapacitat denuncien la manca de prioritització dins els protocols de detecció de la covid-19 i de vacunació.

Finalment, l'augment de despeses de la llar associades a les restriccions de mobilitat i al confinament impacten en el **greuge econòmic** que ja de per si pateixen les persones amb discapacitat a la ciutat de Barcelona —segons el darrer estudi de l'any 2019, les persones amb discapacitat i les seves famílies han de fer un sobreesforç econòmic d'entre 17.000 i 41.200 euros anuals per poder mantenir els estàndards de vida del seu entorn immediat. En aquest sentit, el **84%** de les persones enquestades creu que l'Administració no ha proporcionat **prou ajuts i prestacions** per donar resposta a les necessitats generades per aquesta situació.



Discriminacions cap a persones amb discapacitat intel·lectual en pandèmia

L'Organització Mundial de la Salut (OMS) i les Nacions Unides han advertit que les **persones amb discapacitat intel·lectual** tenen més probabilitat de contagiar-se i més probabilitat de desenvolupar casos més greus de covid-19. La **Resolució de Síndic de Greuges de Catalunya sobre l'AO 00063/2020, sobre la garantia dels drets de les persones amb discapacitat i les mesures preses per fer front a la pandèmia de covid-19 a Catalunya**,²⁸ insta les administracions a complir les consideracions de l'OMS per garantir l'exercici dels drets de les persones amb discapacitat i garantir que no són objecte de cap discriminació, ni per acció ni per omisió.

Des de **Dincat**, una entitat de la Taula SAVD que treballa per la defensa dels drets de les persones amb discapacitat intel·lectual, denuncien discriminacions en quatre àmbits clau:

- **Recursos residencials:** els protocols i les mesures aprovades per les administracions han estat molt més restrictius i limitants en el cas dels serveis residencials. Els protocols no s'han ajustat a la realitat dels serveis, ja que els criteris i les condicions s'han equiparat sense tenir en compte les necessitats de les persones, que podien ser molt diverses, ni la dimensió dels serveis; això ha comportat confinaments preventius, limitacions de les sortides i visites molt més restrictives que per a la població general.
- **Serveis sanitaris:** s'han viscut diverses situacions de discriminació en l'atenció sanitària. Un exemple molt greu, que en el moment de la publicació de l'informe està en procés d'estudi, és el cas d'una persona amb discapacitat intel·lectual que, presumptament, no hauria rebut ventilació mecànica assistida per raó de la seva discapacitat, davant de la manca de recursos sanitaris, i va morir com a conseqüència de no rebre el tractament.
- **Franges horàries específiques per passejar:** l'establiment d'una franja horària concreta per a les persones amb discapacitat intel·lectual durant el procés de desescalada és considerat discriminatori, segons Dincat. Així com la resta de la població podia sortir al carrer en funció de la seva edat, les persones amb discapacitat intel·lectual ho havien de fer en un horari concret, determinat pel sol fet de tenir discapacitat.

²⁸ Per a més informació, consulteu: [www.sindic.cat/site/unitFiles/6991/APP%20coronavirus-discapacitat%20\(3\)-rev.pdf](http://www.sindic.cat/site/unitFiles/6991/APP%20coronavirus-discapacitat%20(3)-rev.pdf)

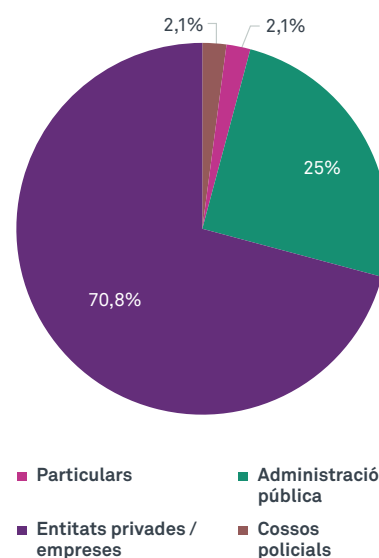


4.6.5. Llengua

En l'àmbit de les **discriminacions lingüístiques** es manté la predominança de les **entitats privades o empreses** com a principal agent discriminador i, a més, pugen del 64% el 2019 al 71% el 2020; en segon lloc es mantenen les **administracions públiques** amb el **25%** dels casos (gràfic 17). Pel que fa a l'àmbit on tenen lloc les discriminacions lingüístiques (taula 14), baixen els casos en **bars i restaurants** (de 10 a 4 casos), un fet vinculat directament a les restriccions a causa de la pandèmia, i pugen les situacions en **comerços i mercats** (de 0 a 12).

Les discriminacions per raó de llengua sovint comporten un tracte vexatori en forma de violència verbal, així com un tracte diferenciat en la prestació de serveis o accés a la informació. Segons apunten des de **Plataforma per la Llengua**, que treballa en l'àmbit de la promoció i la defensa de la **llengua catalana**, aquest 2020 s'ha detectat una accentuació de les discriminacions lingüístiques en àmbits diferenciats, com el del **treball**. Hi hagut situacions en què el fet d'utilitzar la llengua catalana ha desembocat en una limitació de les funcions laborals desenvolupades (per exemple, no permetre que es comuniqui amb persones, clients o altre personal laboral de certes zones geogràfiques) o, fins i tot, ha comportat la no contractació de la persona parlant en qüestió.

Gràfic 17. Qui discrimina per raó de llengua





Taula 14. On es discrimina per raó de llengua

		2019		2020	
		N	%	N	%
Públics		15	33,3%	14	29,8%
	Carrers, parcs, platges, places	4	8,9%	4	8,5%
	Instal·lacions públiques	11	24,4%	8	17%
	Oficines d'atenció al públic i jutjats	4		3	
	Estacions de transport o mitjans de transport	1		1	
	Centres hospitalaris	1		1	
	Centres escolars	1		1	
	Dependències policials	0		1	
	Altres	4		1	
	Serveis en línia i telefònics	0	0%	2	4,3%
Privats		27	60%	33	70,2%
	Instal·lacions privades d'accés públic	13	28,9%	18	38,3%
	Comerços	0		7	
	Mercats	0		5	
	Restaurants i bars	10		4	
	Estacions de transport	0		1	
	Oficines d'atenció i serveis	0		1	
	Centres d'oci	2		0	
	Hotels, albergs i centres d'acollida	1		0	
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	4	8,9%	7	14,9%
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	2		3	
	Cases, pisos i habitatges	0		2	
	Empreses i entitats	1		1	
	Sales de concerts i conferències i pavellons	1		0	
	No consta	0		1	
	Serveis en línia i telefònics	10	22,2%	7	14,9%
Altres		3	6,7%	0	0%
Total		45	100%	47	100%



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Llengua

En accedir a unes instal·lacions de l'Administració pública catalana a Barcelona, una persona es troba un encarregat de la vigilància i de l'accés al recinte. En dirigir-s'hi en català, el vigilant es posa violent i insulta la víctima, perquè, segons diu, no vol que s'adrecessin a ell en llengua catalana, i li denega l'accés a les instal·lacions públiques fins que no canviï de llengua. Davant d'aquesta situació i dels crits i els insults que remet l'agressor, personal intern de l'Administració intervé per calmar l'agressor i permetre l'accés a la víctima a les instal·lacions. La víctima reporta el cas a **Plataforma per la Llengua**, la qual posteriorment, té constància que no és la primera vegada que l'agressor actua de la mateixa manera, ja que acostuma a discriminar i insultar totes les persones que se li adrecen en català. Així doncs, es procedeix a denunciar administrativament els fets i a l'empresa de seguretat. Finalment, s'aconsegueix apartar de les seves funcions aquest vigilant de seguretat.

D'altra banda, segons denuncia Plataforma per la Llengua, les discriminacions lingüístiques patides per les persones catalanoparlants continuen sense tenir un **reconeixement oficial explícit** per part d'algunes administracions que accepten o normalitzen la imposició lingüística del castellà. Aquesta situació complica la majoria dels processos d'intermediació i denúncia administrativa.

En aquest sentit, és important destacar l'aprovació del **Pla de drets humans. Estats generals de drets**,²⁹ elaborat per l'Estructura de Drets Humans de Catalunya (EDHC), que fa un balanç de l'estat dels drets humans a Catalunya i fa propostes i recomanacions a les administracions públiques per garantir-los. El pla dedica un apartat als drets lingüístics dels catalanoparlants i reforça el

compliment efectiu dels compromisos de la Carta Europea de les llengües regionals o minoritàries en l'Administració general de l'Estat i la justícia espanyola implementant la capacitació lingüística del seu personal, des de reformes legislatives fins a programes formatius i estudis sobre els usos lingüístics.

D'altra banda, el Pla recull les propostes per intensificar les polítiques lingüístiques destinades a persones migrants per estendre el coneixement de les llengües oficials, amb un enfocament intercultural i de promoció de la cohesió social. Finalment, el document emfatitza la necessitat de garantir el dret d'opció lingüística en les relacions de consum, la promoció de la llengua catalana en les activitats professionals i els convenis col·lectius de les persones treballadores.

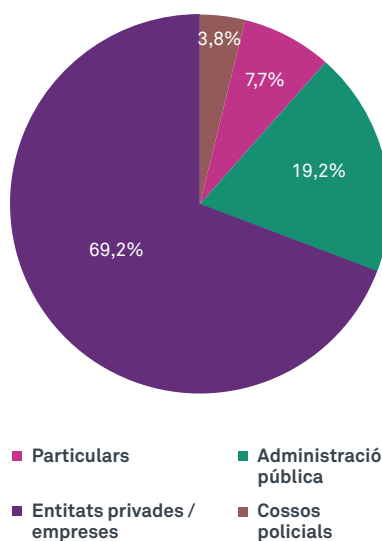
²⁹ Per a més informació, consulteu: www.sindic.cat/site/unitFiles/6771/Pla%20drets%20humans%20de%20Catalunya_EDHC_cat.pdf



4.6.6. Salut

Segons l'OMS, la salut és un estat de complet benestar físic, mental i social, i no solament l'absència d'afeccions o malalties. Durant el 2020, hi ha hagut un canvi de tendència ³⁰ pel que fa als agents discriminadors en àmbit de salut: si el 2019 la majoria de discriminacions van ser comeses per l'Administració pública amb el 44% dels casos, enguany les **entitats privades i empreses** han estat les principals en gairebé el **70%** de les situacions, tal com mostren els gràfics 18 i 19. Dins l'àmbit privat de salut, un dels problemes principals reportats han estat les discriminacions vinculades a les companyies d'assegurances, tal com s'explica més endavant.

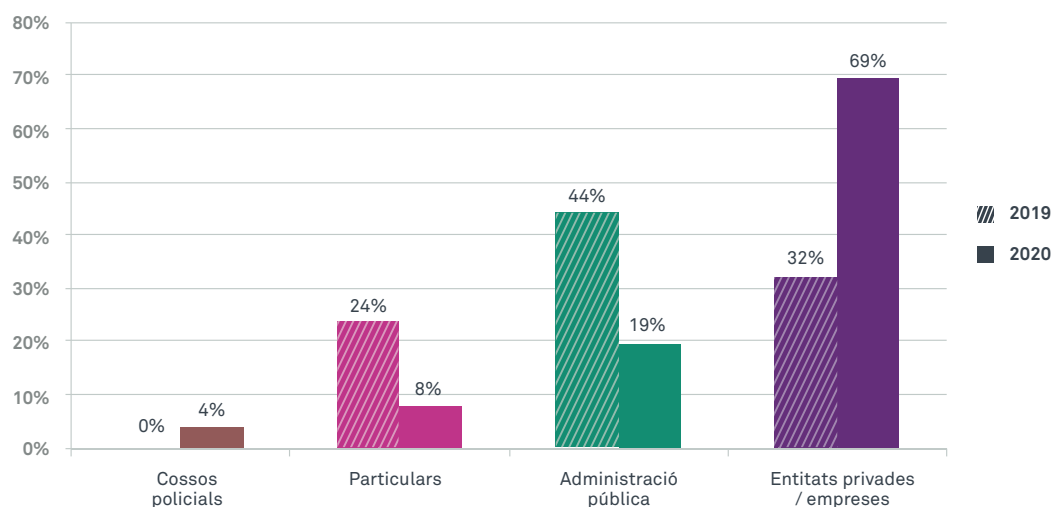
Gràfic 18. Qui discrimina per motius de salut



63

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Gràfic 19. Qui discrimina per motius de salut, 2019-2020



³⁰ Aquesta tendència està molt condicionada per l'ampliació de la recollida de dades quantitatives en l'àmbit de la salut, a través d'entitats com FSMC, Exil o Gais Positius, sumats als casos aportats per l'OND.



Taula 15. On es discrimina per motius de salut 2019 - 2020

		2019		2020	
		N	%	N	%
Públics		13	50%	9	33,3%
	Carrers, parcs, platges, places	2	7,7%	1	3,7%
	Instal·lacions públiques	11	42,3%	8	29,6%
	Centres hospitalaris	10		5	
	Albergs o centres d'acollida	0		1	
	Biblioteques, museus i sales d'exposicions	0		1	
	Mitjans de comunicació	1		0	
	Altres	0		1	
Privats		9	34,6%	13	48,1%
	Instal·lacions privades d'accés públic	1	3,8%	4	14,8%
	Comerços	0		1	
	Oficines d'atenció i serveis	0		1	
	Centres d'oci	1		0	
	Altres	0		2	
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	5	19,2%	9	33,3%
	Empreses i entitats	2		5	
	Cases, pisos i habitatges	3		2	
	Centres escolars, hospitalaris i esportius	0		1	
	Altres	0		1	
Altres		4	15,4%	5	18,5%
Total		26	100%	27	100%

³¹ El baix nombre de casos recollits en l'eix de salut fa difícil analitzar amb profunditat algunes de les tendències que mostren els gràfics.



La taula 15 mostra els llocs on s'han registrat les discriminacions motivades per l'estat de salut de la persona durant el 2020. Hi observem que s'ha produït un increment de les discriminacions en l'àmbit privat, en detriment de l'espai públic, que ha passat de suposar el 50% dels casos el 2019 al 33,3% el 2020. ³¹

Del total de discriminacions registrades aquest any en l'àmbit de la salut, que tal com mostra la taula 16 són 27, el **52%** es donen en l'àmbit de la **salut mental**,^{👁️} entesa com la capacitat d'establir unes relacions harmonioses amb els altres i la participació constructiva en les modificacions de l'ambient físic i social. En aquest sentit, la salut mental és la base per al benestar i el funcionament efectiu d'un individu i d'una comunitat. Les actituds de la població respecte a la salut, en general, i a la salut mental, en particular, han anat canviant al llarg del temps. Més actualment, la salut no se centra solament en l'aspecte curatiu, sinó que es tenen en compte aspectes com ara l'entorn, els factors de risc, els estils de vida, l'educació sanitària i tot allò que contribueixi a promoció, foment i prevenció; també tot allò que continua impedit a les persones amb problemes de salut mental exercir plenament els seus drets, com ara les situacions de discriminació.

Taula 16. A qui es discrimina per motius de salut

Salut	27
Mental	14
Serofòbia	8
Altres	5

Des de l'**FSMC**, s'assegura que han augmentat les situacions de discriminació en l'**àmbit laboral**, que també s'han vist agreujades per la situació de la pandèmia de la covid-19. Aquesta situació d'alarma sanitària ha suposat un gran repte per al teixit empresarial, que ha hagut d'adaptar el seu funcionament als requeriments de les administracions, tant en matèria de protecció i seguretat (adaptació d'espais i de processos, mesures higièniques, limitació de l'aforament), com de prestació de serveis (tancaments intermitents, totals o parcials, ERO i ERTD, etcètera).

Les persones amb problemes de salut mental s'han trobat amb tots els impactes que la pandèmia ha comportat a tota la ciutadania, però amb el factor afegit d'un **agreujament de la seva simptomatologia** (degut a l'angoixa, la incertesa, la por i una vulnerabilitat més elevada de contraure el virus de la covid-19) i més dificultats per mantenir l'activitat laboral habitual. Les discriminacions recollides per l'FSMC en moltes ocasions responen a la manca de sensibilitat en entorns laborals (i altres entorns) envers les dificultats afegides que tenen les persones amb malalties mentals, que condueixen a actituds discriminatòries i a vulneracions dels seus drets.

D'altra banda, des de la **Federació Veus**, continuen denunciant pràctiques discriminatòries en l'àmbit hospitalari, com ara **els ingressos i les medicacions involuntàries** o l'ús de les **contencions físiques** en l'àmbit de la salut mental. Davant d'aquestes pràctiques, és important assenyalar la tasca que duu a terme el grup de treball "**Contenció Zero**", creat el 2016 i constituït per persones expertes de l'àmbit sanitari i assistencial de diversos centres hospitalaris de



Catalunya, amb l'objectiu de garantir la màxima qualitat dels serveis sanitaris mitjançant el desenvolupament d'una pràctica assistencial segura que avança cap a la contenció mecànica zero.

Fins que no s'assoleixi aquest objectiu, des del servei jurídic de l'OND, que proporciona l'**Associació Catalana de Defensa dels Drets Humans**, i des d'entitats que treballen en l'àmbit de la salut mental, com l'**FSMC**, es reclama l'establiment d'un **protocol**, per part de la Conselleria de Salut i la Fiscalia, per tal que es comuniqui aquest tipus de pràctiques en àmbit hospitalari, igual que ja passa en l'àmbit penitenciari i geriàtric; també es recomana l'establiment d'espais específics on fer les contencions, que aquests espais estiguin dotats de càmeres de videovigilància i que es faci un control mèdic de les càmeres cada hora. Finalment es fa una crida a treballar en la prevenció i en mesures alternatives tendents a l'abolició de les contencions mecàniques com a pràctica iatrogènica.

Un altre fenomen dins les discriminacions per estat de salut és el que pateixen les persones amb **VIH/sida**, que recollim com a **serofòbia**. En aquest informe, se n'han registrat **8** casos (el 29,6% del total de discriminacions per motiu de salut), tal com mostra la taula 16, tot i que les entitats que treballen en aquest àmbit evidencien els alts índexs d'infradenúncia que es detecten en aquest col·lectiu, atès l'estigma que encara pateixen avui en dia.

Durant el 2020, les discriminacions en l'àmbit de la serofòbia han tingut a veure amb les limitacions o les dificultats d'accés de les persones amb VIH/sida a **serveis de salut**, tal com denuncien entitats com **Creación Positiva**, que al llarg de l'any han registrat múltiples situacions en què les persones seropositives han estat tractades d'una manera diferent a la resta de pacients i en què s'han evidenciat prejudicis i manca de coneixements reals de les situacions de risc vinculades al VIH/sida per part d'alguns professionals.

SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Salut mental

Una persona amb problemàtica de salut mental cerca pis de lloguer i, a l'hora de formalitzar el contracte, la immobiliària li exigeix saber el motiu pel qual cobra la pensió i el seu diagnòstic; davant la por que si diu el seu diagnòstic no li lloguin el pis, decideix renunciar-hi directament. Des de la **Federació Salut Mental Catalunya**, se li fa un acompanyament i se l'informa dels seus drets, especialment del dret a la intimitat que correspon en aquesta situació; també se li ofereix un acompanyament jurídic en cas que vulgui denunciar la discriminació patida, però la persona afectada opta per no fer-ho davant les dificultats de presentar proves.





Des de **Gais Positius** també destaquen les discriminacions en l'àmbit de les **asseguradores**, com ja es va evidenciar en l'informe del 2019; en concret en l'accés a assegurances mèdiques privades, que s'han continuat produint malgrat les novetats legislatives aprovades el 2018 en la Llei general per a la defensa dels consumidors i usuaris, per eliminar les clàusules o les condicions de contractes que discriminin les persones amb VIH, sida i altres condicions de salut. La denegació d'accés a les assegurances i serveis similars, com ara les mútues, pot tenir múltiples repercussions en el dia a dia de les persones i pot implicar la vulneració de drets en diversos àmbits de la vida: una de les situacions més habituals es dona a l'hora de demanar una hipoteca, atès que les entitats financeres obliguen les persones que hi volen accedir a tenir una assegurança de vida.

SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Serofòbia



Una dona fa una consulta a una mútua de salut per contractar-hi una assegurança i, després de consultar amb **Creación positiva** i amb els documents de Clínica Legal, decideix notificar en la fase de consulta d'informació que té VIH. La resposta de la mútua és que pel fet de tenir VIH se li denegaria la sol·licitud. Finalment la persona afectada decideix desistir davant les traves que imposava l'asseguradora. Una altra situació vinculada amb les assegurances de salut, en aquest cas reportada per **Gais positius**, és el d'un home que vol fer-se una assegurança de salut i la companyia li demana un informe de càrrega viral del seu especialista de VIH. L'usuari els facilita un informe mèdic on consta que té VIH i que és indetectable, però la companyia insisteix que necessita un informe de la càrrega viral del seu especialista de VIH.



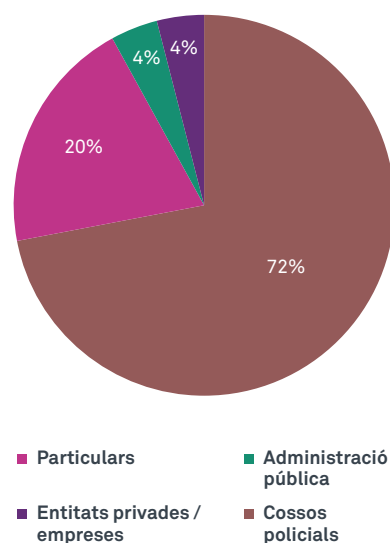
4.6.7. Aporofòbia

👁️ L'**aporofòbia** és el fenomen que s'expressa a través del menyspreu, fòbia, aversió, rebuig o odi cap a les persones en situació de pobresa. A Barcelona hi ha quantificades **4.131 persones en situació de sense llar**: 921 dormen al carrer, 2.662 estan allotjades en equipaments públics i privats i 548 dormen en equipaments d'emergència. A aquesta xifra, cal sumar-hi les persones que dormen en assentaments: tot i que no es disposa de dades actualitzades, el 2019 la xifra era de 498 persones, segons fonts municipals.³²

Si ens fixem en quins han estat els principals agents discriminadors en aquest àmbit (gràfic 20), veiem una clara predominança dels **cossos policials**, que se situen en el **72%** dels casos registrats durant el 2020 per les entitats que treballen en l'àmbit del **sensellarisme** i l'OND,

👁️ a diferència de les dades recollides durant el 2019, que donaven una predominança clara de les discriminacions per part d'entitats privades o empreses, amb el 43,3% de casos, i que enguany han baixat al 4%, tal com mostra el gràfic 21. Aquest canvi de tendència reflecteix un problema específic que durant el 2020 han patit les persones en situació de sensellarisme a Barcelona, que s'han vist directament afectades per les mesures adoptades arran de la pandèmia i per les sancions que se'n deriven, pel fet de no poder complir les restriccions de mobilitat i presència en espais públics fora de l'horari de toc de queda, tal com expliquem més endavant.³³

Gràfic 20. Qui discrimina per aporofòbia

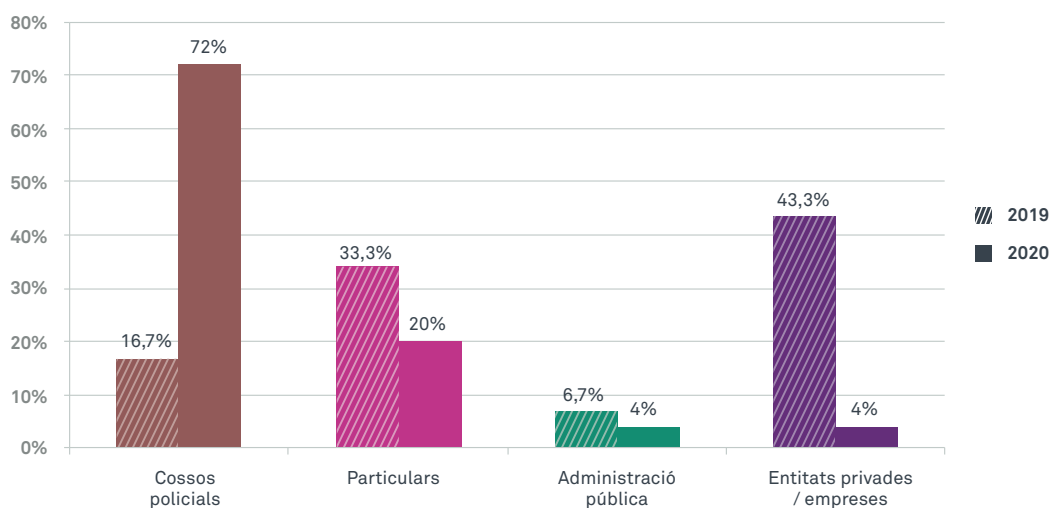


³² Dades facilitades per la Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar (XAPSLL).

³³ El baix nombre de casos recollits en l'eix d'aporofòbia fa difícil analitzar amb profunditat algunes de les tendències que mostren els gràfics.



Gràfic 21. Qui discrimina per aporofòbia, 2019-2020



69

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

En aquesta línia, la taula 17 mostra una predominança de les discriminacions que han tingut lloc a l'**espai públic**, el **80%**, un percentatge que s'ha incrementat respecte dels casos recollits durant el 2019, que era del 50%, com explicarem a continuació.

Malgrat que el registre de casos d'aporofòbia s'hagi reduït durant el 2020 (ha baixat de 29 a 25), aquest fet respon a un desbordament de les entitats que treballen en l'àmbit del sensellarisme, les quals, igual que ha passat en altres eixos, han hagut de bolcar tots els esforços a atendre l'increment de demanda que han rebut per part de les persones usuàries de les seves entitats a causa de la pandèmia i, en molts casos, no han pogut donar resposta a altres tasques, com ara la recollida de dades de discriminació (per a més informació, vegeu l'apartat 4.1, "L'impacte de la pandèmia en les discriminacions").

Tot i això, el **sensellarisme** ha estat un dels àmbits que més impactes ha tingut per la naturalesa mateixa de la pandèmia i de les restriccions que se'n van derivar. Aquests impactes s'han manifestat a través de discriminacions directes i indirectes arran de les restriccions imposades al llarg del 2020 o de la manca de prioritització d'aquest col·lectiu, especialment vulnerable en temps de confinament.

Des de la **Xarxa d'Atenció a Persones Sense Llar Barcelona (XAPSELL)**, es denuncia que durant l'estat d'alarma les persones sense llar han estat **sancionades per estar al carrer**.



Taula 17. On es discrimina per aporofòbia

		2019		2020	
		N	%	N	%
Públics		15	50%	20	80%
	Carrers, parcs, platges, places	11	36,7%	18	72%
	Instal·lacions públiques	4	13,3%	2	8%
	Oficines d'atenció al públic i jutjats	1		1	
	Centres escolars	0		1	
	Dependències policials	1		0	
	Centres hospitalaris	1		0	
	Centres esportius, culturals i socials	1		0	
Privats		12	40%	5	20%
	Instal·lacions privades d'accés públic	10	33,3%	0	0%
	Oficines d'atenció i serveis	4		0	
	Hotels, albergs i centres d'acollida	3		0	
	Estacions de transport	1		0	
	Comerços	1		0	
	Altres	1		0	
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	1	3,3%	4	16%
	Cases, pisos i habitatges	0		4	
	Altres	1		0	
	Serveis en línia i telefònics	1	3,3%	1	4%
Altres		3	10%	0	0%
Total		30 ³⁴	100%	25	100%

³⁴ L'any 2019 es van registrar 29 situacions de discriminació en l'eix d'aporofòbia però, com en alguna ocasió és possible assignar més d'una localització dels fets, el còmput total va ser de 30.



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Aporofòbia

Durant l'estat d'alarma, una persona que viu al carrer des de fa més de vuit anys és aturada per agents de la policia. Quan li diuen que ha de marxar a casa, explica que no en té i que dorm a carrer. Aquesta situació va acabar amb una sanció per incomplir el toc de queda. En un altre cas, una dona que viu al carrer des de fa anys i que durant la nit dormia en un recurs de baixa exigència és multada quan es dirigia a dormir al recurs. En tractar-se d'un centre nocturn, no podia estar-hi durant el dia; per tant, havia d'estar al carrer fins que obrissin l'espai. La van multar quinze minuts abans que obrís el recurs. Davant d'aquests fets, entitats de la **XAPSLL** que treballen amb persones en situació de sensellarisme van fer una denúncia pública d'aquestes situacions a través de les xarxes socials i també ho van posar en coneixement de l'Ajuntament de Barcelona, que va posar en marxa un protocol per tractar aquestes situacions de forma alternativa. Posteriorment, per part de la Guàrdia Urbana i els Mossos d'Esquadra es van fer declaracions públiques per explicar que les persones en situació de sensellarisme no són subjectes sancionables per la normativa de l'estat d'alarma.

71

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

La presència de persones sense llar al carrer ha tingut dos impactes oposats: d'una banda, ha permès visibilitzar la problemàtica, però, de l'altra, ha incrementat la percepció d'inseguretat personal de les persones en aquesta situació. En aquest sentit, durant el 2020 tres persones que vivien al carrer a Barcelona **van morir a causa d'agressions violentes**. Segons denunciïn les entitats que treballen en l'àmbit del sensellarisme, haver de viure al carrer és un risc per a la persona sempre, i en context de pandèmia i estat d'alarma encara ho és més, ja que no té un lloc segur i estable on confinar-se, queda més exposada a abusos i a situacions de risc, i aquestes violències queden més invisibilitzades perquè és més fàcil que la persona estigui sola si no hi ha pràcticament gent al carrer.

Segons les dades del darrer cens de la Fundació **Arrels**, una entitat que forma part de la XAPSLL, la violència física o verbal envers les persones sense llar ha augmentat durant l'últim any: el **40%** de les persones expliquen haver estat **víctimes d'agressions** i la xifra augmenta fins el **60%** en el cas de les persones que fa més de cinc anys que viuen al carrer.



El 22% de les persones en situació de sensellarisme dormen al carrer per primer cop el 2020

A les agressions i les sancions, s'hi suma una situació de desbordament generalitzada dels serveis d'atenció a persones d'aquest col·lectiu i, fins i tot, el tancament d'alguns dels serveis. Segons apunta una **enquesta** ³⁵ feta per la **Fundació Arrels**, el tancament d'aquests espais d'atenció a persones en situació de sensellarisme o les limitacions d'aforament han comportat que les persones usuàries hagin passat més temps al carrer, en un context en què precisament s'ha restringit la presència a l'espai públic, i això ha tingut impactes directes pel que fa a la seva alimentació, higiene, salut física i mental. De les 367 persones entrevistades, més del **80% no han accedit a les places d'emergència** habilitades per a la pandèmia i només el 34% s'han fet proves PCR, malgrat que es tractava d'un col·lectiu de risc. Una dada especialment rellevant és que el **22% de les persones que han contestat l'enquesta era la primera vegada que dormien al carrer**.

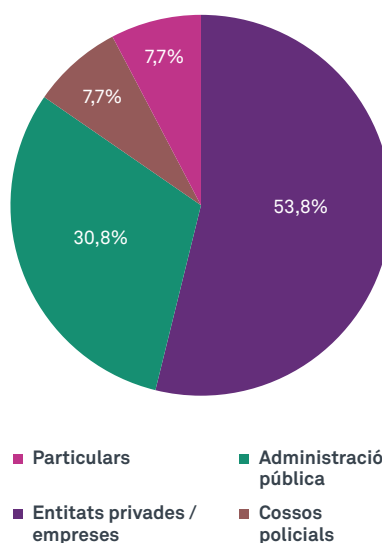
³⁵ Informació extreta de la notícia de Fundació Arrels, disponible a: www.arrelsfundacio.org/carrer-pandemia-covid/



4.6.8. Gènere

Durant el 2020, les entitats de la Taula SAVD i l'OND han registrat **14** situacions de discriminació motivades per raons de gènere, **més de la meitat** comeses per **entitats privades o empreses**, seguides de l'Administració pública, que ha estat l'agent discriminador en el 31% dels casos, tal com mostra el gràfic 22. Pel que fa als espais on s'han produït, 3 s'han registrat en entitats i empreses, i 2 en l'àmbit del **transport públic** (taula 18). ³⁶

Gràfic 22. Qui discrimina per raó de gènere



73

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Taula 18. On es discrimina per raó de gènere ³⁷

		2020	
		N	%
Públics		7	50%
	Carrers, parcs, platges, places	1	7,1%
	Instal·lacions públiques	5	35,7%
	Estacions de transport	2	
	Centres escolars	1	
	Dependències policials	1	
	Altres	1	
Privats		6	42,9%
	Instal·lacions privades d'accés públic	0	0%
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a requisits	5	35,7%
	Empreses i entitats	3	
	Cases, pisos i habitatges	1	
	No consta	1	
Altres		1	7,1%
Total		14	100%

³⁶ El baix nombre de casos recollits en l'eix de gènere fa difícil analitzar amb profunditat algunes de les tendències que mostren els gràfics.

³⁷ La taula 18 no recull la comparativa amb el 2019 perquè en l'informe de l'any passat no es van recollir casos suficients com per poder fer l'anàlisi de les dades.



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Gènere



Durant el 2020, des de l'**Oficina per la No Discriminació** s'han atès diverses situacions de discriminació de gènere en l'àmbit laboral. En un cas, una dona volia optar a una vacant a l'entitat on treballava i el director li va dir que no podia perquè la plaça havia de ser ocupada per un home, sense donar cap tipus d'explicació ni argumentació. Se li va fer atenció jurídica amb escrit de denúncia a l'entitat, i atenció psicosocial a causa de l'afectació emocional produïda. En un altre cas, una dona migrant reporta que cobra menys que el seu company home, fent exactament les mateixes tasques, a l'empresa de traducció on treballen. Es va fer una primera acollida i assessorament, però posteriorment la persona va desistir de continuar amb la denúncia. El tercer cas és el d'una dona que treballa en una empresa privada on li assignen noves tasques de comandament de grup, però no li paguen el plus corresponent, mentre que altres companys homes que fan les mateixes tasques sí que el cobren. En aquesta situació també es va fer atenció jurídica laboral i escrit de denúncia, que es va presentar per la via dels jutjats socials.

És evident, però, que els 14 casos recollits el 2020 **no reflecteixen la situació real de les discriminacions de gènere a Barcelona**. Tal com es comentava en l'apartat 4.3, "A qui", aquestes xifres estan molt vinculades a la infradenúncia de les discriminacions, específicament entre les dones i també, en aquest cas, a la diversitat important de serveis municipals com ara PIAD, SARA, UTEH, SAH i SAS, entre d'altres, dedicats al treball de lluita feminista, que pot comportar que determinades discriminacions no arribin a les entitats de la Taula i a l'OND. És per aquest motiu que aquest informe incorpora dades extretes d'altres serveis municipals, que ajuden a dibuixar el panorama de les discriminacions de gènere a la ciutat.



El gènere en xifres

L'informe “**El gènere en xifres. Condicions de vida de les dones i desigualtats de gènere a Barcelona**”,³⁸ publicat per l'Ajuntament de Barcelona, assegura que **un 72,3% de les dones de la ciutat han patit agressions**

👁️ i **violència masclista** (inclosos comentaris, gestos sexuals i exhibicionisme), i **una de cada tres ha patit fets de violència molt greu**. Si es tenen en compte els grups d'edat, les dones més joves (de 16 a 29 anys) són les que presenten nivells de victimització més elevats. El 37% de les dones residents a Barcelona ha patit alguna forma de violència masclista per part de la seva exparella o parella des dels 15 anys, i el 8,6% la va patir el darrer any de l'enquesta. En relació amb la **violència sexual** perpetrada en l'àmbit social i familiar per part de persones que no eren parelles, el **32,7%** de les barcelonines ha patit algun tipus d'agressió des dels 15 anys (exclosos comentaris, gestos sexuals i exhibicionisme), i el 6,8% l'ha patit el darrer any de l'enquesta.³⁹

En l'àmbit laboral, el 16,5% de les barcelonines que treballava durant el 2016 va patir violència masclista aquell mateix any, mentre que el **16,3% de dones s'ha sentit discriminada a la feina** en relació amb els salaris (54,2%) i els ascensos (53,5%), per manca de respecte personal (52,7%) i per infravaloració de la feina (52,6%). A més, el **10,2% de les dones ha patit assetjament sexual** a la feina des dels 15 anys, i els principals assetjadors eren caps o superiors (94,5%), companys de feina (39,5%) i usuaris o pacients (6,2%).

Encara en l'àmbit laboral, segons mostra l'informe, en més de la meitat de sectors i activitats econòmiques hi ha una distribució no uniforme entre homes i dones, un fet

que respon a l'existència de l'anomenada **segregació horitzontal** entre els àmbits de treball i que fa que les dones es concentrin en llocs de treball caracteritzats per unes remuneracions i un prestigi social inferiors, els quals en bona mesura són una prolongació de les activitats relacionades amb l'àmbit domèstic i reproductiu. La segregació horitzontal es complementa amb la **segregació vertical**: les posicions de direcció o gerència tenen una majoria masculina del 63%, tot i que la bretxa de gènere és menor que a Catalunya, on els homes representen el 68%. Així, es pot inferir que el **sostre de vidre** a Barcelona és inferior que al conjunt de Catalunya, possiblement a causa del pes important de l'Administració pública, un espai on dones i homes tenen més equitat a l'hora de promocionar-se.

Si ens fixem en la segregació horitzontal en els **espais de participació política i social** a la ciutat, veiem que les tasques més feminitzades són les de secretaria, redacció de documents i presa/gestió d'actes, i les de disseny de material gràfic, a les quals segueixen les tasques de difusió i comunicació externa. En canvi, entre les tasques més masculinitzades, hi trobem les de decisió i direcció, les d'organització i coordinació d'equips i les de comunicació interna. Pel que fa a la **capacitat de conciliació**, el **41,6%** de les dones o persones no binàries assenyalen que es troben amb dificultats per conciliar la participació social amb la seva quotidianitat, mentre que les persones de gènere masculí només expressen dificultats en el 19% dels casos. Aquest és un exemple clar del fenomen del **terra enganxós**, que fa referència a les circumstàncies originades

75

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

³⁸ Les dades d'aquest apartat s'han extret de l'informe “El gènere en xifres” del 2019, i també s'hi han incorporat algunes dades més actualitzades que han estat facilitades per la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de l'Ajuntament de Barcelona.

³⁹ Aquestes dades han estat extretes de la darrera Enquesta de violència masclista que es va fer l'any 2016.



per les responsabilitats i les càrregues familiars, que imposen a les dones una “adhesivitat” a les responsabilitats i les càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impedit la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

Una altra dada rellevant que aporta l'informe és la de la **bretxa salarial de gènere** de la població barcelonina, que, segons les últimes dades disponibles (2018), se situa en el **21,2%**; això es tradueix, en la pràctica, en una **diferència de salari anual de més de 7.000 euros**, ja que el salari mitjà de les dones residents a la ciutat és de 27.203 euros, mentre que el dels homes és de 34.534 euros; si ens fixem en les persones que treballen a Barcelona, però no hi viuen, el salari mitjà anual dels homes és pràcticament el mateix, mentre que el de les dones baixa a 25.790 euros, de manera que augmenta la diferència a gairebé **9.000 euros anuals**.

Pel que fa a l'àmbit dels **treballs domèstics i les cures**, es tracta de tasques dutes a terme per dones majoritàriament, tant en el marc de la llar com de la xarxa comunitària, de forma gratuïta o remunerada. Pel que fa a la feina de cures remunerada, les darreres dades de què es disposa assenyalen que el **90% d'aquestes feines les fan dones**, el **53,5%** de les quals es trobarien en **situació administrativa irregular** per la seva condició

de migrades, una situació que fa que no disposin d'un contracte de treball i que estiguin en un desavantatge clar per negociar les seves condicions laborals i denunciar possibles situacions d'abús. Alhora, la majoria no cotitza i, de les que sí que ho fan, en un percentatge elevat són elles mateixes les que es paguen la cotització; així doncs, segons aquesta estimació, només el **8,1%** cotitzaria d'acord amb la normativa legal.

Si ens fixem en la feminització de la pobresa, una dada rellevant és el **risc de pobresa en supòsit d'autonomia**, que mesura el percentatge de la població adulta (no estudiant) que es trobaria en risc de pobresa si hagués de viure de manera individual només amb els ingressos propis; les últimes xifres disponibles mostren que un **44%** de les barcelonines es trobarien en situació de pobresa, respecte al 27,9% dels homes.

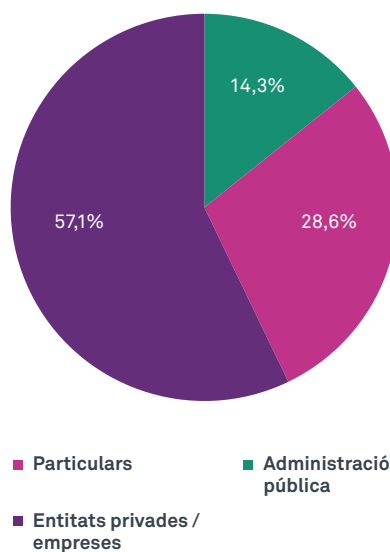
Finalment, una dada rellevant pel que fa al reconeixement de les dones a la ciutat són els **noms dels carrers**; l'any 2016, només un **8% tenien nom de dona**, una xifra que contrasta amb el 42% dedicats a homes (el 50% restant estava dedicat a entitats o fets). En els darrers anys s'ha fet un esforç per equilibrar aquesta desigualtat evident i, en el període 2016-2019, s'han incorporat 31 carrers que reconeixen la figura de dones i 15, d'homes.



4.6.9. Ideologia

Durant el 2020, s'han registrat **7** casos de discriminació motivats per la ideologia, la majoria comesos per **entitats privades i empreses (57,1%)** i persones particulars (28,6%), tal com mostra el gràfic 23. Si ens fixem en els àmbits on han tingut lloc aquestes discriminacions, veiem que hi ha una predominança de l'**àmbit privat** enfront del públic (taula 19).⁴⁰

Gràfic 23. Qui discrimina per motius ideològics



77

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Taula 19. On es discrimina per motius ideològics⁴¹

		2020	
		N	%
Públics		2	28,6%
	Carrers, parcs, platges, places	2	28,6%
	Instal·lacions públiques	0	0%
Privats		5	71,4%
	Instal·lacions privades d'accés públic	3	42,9%
	Restaurants i bars	1	
	Comerços	1	
	Estacions de transport	1	
	Instal·lacions privades amb accés condicionat a prerequisits	2	28,6%
Altres	Cases, pisos i habitatges	2	
		0	0%
Total		7	100%

⁴⁰ El baix nombre de casos recollits en l'eix d'ideologia fa difícil analitzar amb profunditat algunes de les tendències que mostren els gràfics.

⁴¹ La taula 19 no recull la comparativa amb el 2019 perquè en l'informe de l'any passat no es van recollir casos suficients com per poder fer l'anàlisi de les dades.



SITUACIÓ DE DISCRIMINACIÓ:

Ideologia



Uns veïns del districte de Sant Martí van patir dos atacs al balcó del seu habitatge, on tenien penjada una senyera i símbols vinculats amb l'alliberament dels presos polítics, per part de persones desconegudes que es trobaven al carrer i que els van llançar pedres i ampolles de vidre. Les persones afectades van denunciar els fets a la Guàrdia Urbana i als Mossos d'Esquadra, que van iniciar una investigació policial com a possible delictes d'odi i també ho van reportar a l'Oficina per la No Discriminació.

4.6.10. Edat

Durant el 2020 l'OND i la Taula d'Entitats SAVD no ha registrat situacions de discriminació causades per **edatisme**. Igual que passa amb altres eixos de discriminació, aquest fet respon més a dificultats en la recollida de dades i en la denúncia dels casos que no pas al fet que les discriminacions cap a **persones grans i persones joves** no existeixin. L'edat és un eix de discriminació que tant pot actuar sol com interseccionant amb els altres eixos d'opressió, especialment evidents durant la situació de pandèmia, com ara el gènere, la classe o l'origen.

Des del **Consell de Joventut de Barcelona (CJB)** denuncien que durant el 2020 les persones joves han patit una **estigmatització** per part dels mitjans de comunicació i de l'Administració d'una manera constant i injustificada. Així ho mostra l'**"Estudi del tractament mediàtic dels joves en la premsa digital catalana"**,⁴² elaborat conjuntament pel Grup de Periodistes Ramon Barnils, el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya i el CJB, que assenyalava que el **44% de les notícies** al voltant de les persones joves presenta un **to negatiu**.

Amb l'objectiu d'explorar les arrels i les manifestacions d'aquestes discriminacions durant el 2020, el CJB va engegar una recerca exploratòria per conèixer la **percepció de les entitats juvenils** de la ciutat respecte a les discriminacions cap a les persones joves i com opera l'eix d'edat en aquestes situacions, i també per identificar el coneixement que té la joventut dels **mecanismes i recursos** per denunciar les discriminacions.

⁴² www.media.cat/2020/11/19/estudi-del-tractament-mediatic-dels-joves-en-la-premsa-digital-catalana/



Les discriminacions cap a persones joves a la ciutat

L'estudi “**Com viuen les joves associades les discriminacions a Barcelona?**”⁴³ recull les conclusions de les entitats juvenils entrevistades, entre les quals hi ha consens que a Barcelona les persones joves pateixen unes discriminacions marcades per dos factors principals: d'una banda, l'**adultocentrisme** que impera a la nostra societat i que afecta àmbits diversos de la vida, com ara les estructures de poder, la participació política i cultural, l'ús de l'espai públic, l'àmbit de l'ocupació i el de l'habitatge. De l'altra, destaca la **interseccionalitat** d'aquestes discriminacions, ja que es considera que l'edat opera com a element catalitzador de la violència i fa que les persones joves siguin subjectes més vulnerables; els eixos més rellevants en l'anàlisi interseccional de les discriminacions cap a persones joves són el de l'origen ètnic/nacional, el gènere, la classe, l'orientació sexual, i la identitat i expressió de gènere, segons apunten les participants.

Pel que fa al coneixement dels mecanismes i els recursos disponibles a Barcelona per denunciar les situacions de discriminació, l'informe apunta que només el **20,8%** de les persones entrevistades **coneixen l'Oficina per la No Discriminació** de Barcelona, un fet que podria explicar una de les causes de la infradenúncia d'aquest tipus de discriminacions; una altra seria la manca de confiança i de credibilitat de les institucions. En general, l'informe transmet la sensació generalitzada de les persones entrevistades que els recursos disponibles a Barcelona per atendre situacions de discriminació **no són específics per abordar l'eix d'edat** i, quan han estat preguntades directament a quin recurs es dirigirien en cas de discriminació, la majoria han mencionat els espais de militància i entitats properes.

⁴³ Per a més informació, consulteu: www.cjb.cat/blog/2021/05/nou-informe-com-viuen-les-joves-associades-les-discriminacions-a-barcelona/



4.7. Drets vulnerats

En aquest apartat es pretén mostrar quines afectacions tenen les discriminacions pel que fa a la **vulneració de drets humans**. En la taula 20 es recullen els drets vulnerats en cada situació de discriminació, i en el gràfic 24 es fa una comparativa amb les dades recollides el 2019. Tal com mostren els resultats, continuen predominant les afectacions sobre la **integritat moral**, com ja passava els anys anteriors, amb 164 vulneracions, el **26,5%** del total. Enguany les vulneracions a la **integritat física** continuen sent el segon dret més vulnerat, amb **57** situacions reportades, seguides pel dret a la **prestació de serveis**, amb **56** casos, i el dret a l'**habitatge**, amb **55**. Aquests dos darrers drets han patit una pujada respecte al 2019, tal com mostra el gràfic 24, molt vinculada a la situació de pandèmia viscuda durant el 2020.

Malgrat tot, les dades més rellevants en aquest apartat continuen sent les vulneracions de la integritat física, que, tot i que en l'informe del 2020 baixen de 71 a **57**, són especialment greus per la seva naturalesa, ja que impliquen discriminacions que s'han expressat en forma d'**agressions físiques**. En el gràfic 25 s'encreuen les dades dels casos de vulneracions d'integritat física segons el motiu de discriminació i es mostra que el col·lectiu més afectat en aquests casos, igual que el 2019, és l'**LGTTBI**, amb **27** agressions reportades, i hi segueixen les agressions motivades pel **racisme i la xenofòbia**, que en sumen **19**. Durant el 2020 també s'han registrat agressions per motius de **salut, religió i gènere**, amb 3 agressions cadascuna, i 2 agressions més per **aporofòbia i ideologia**.

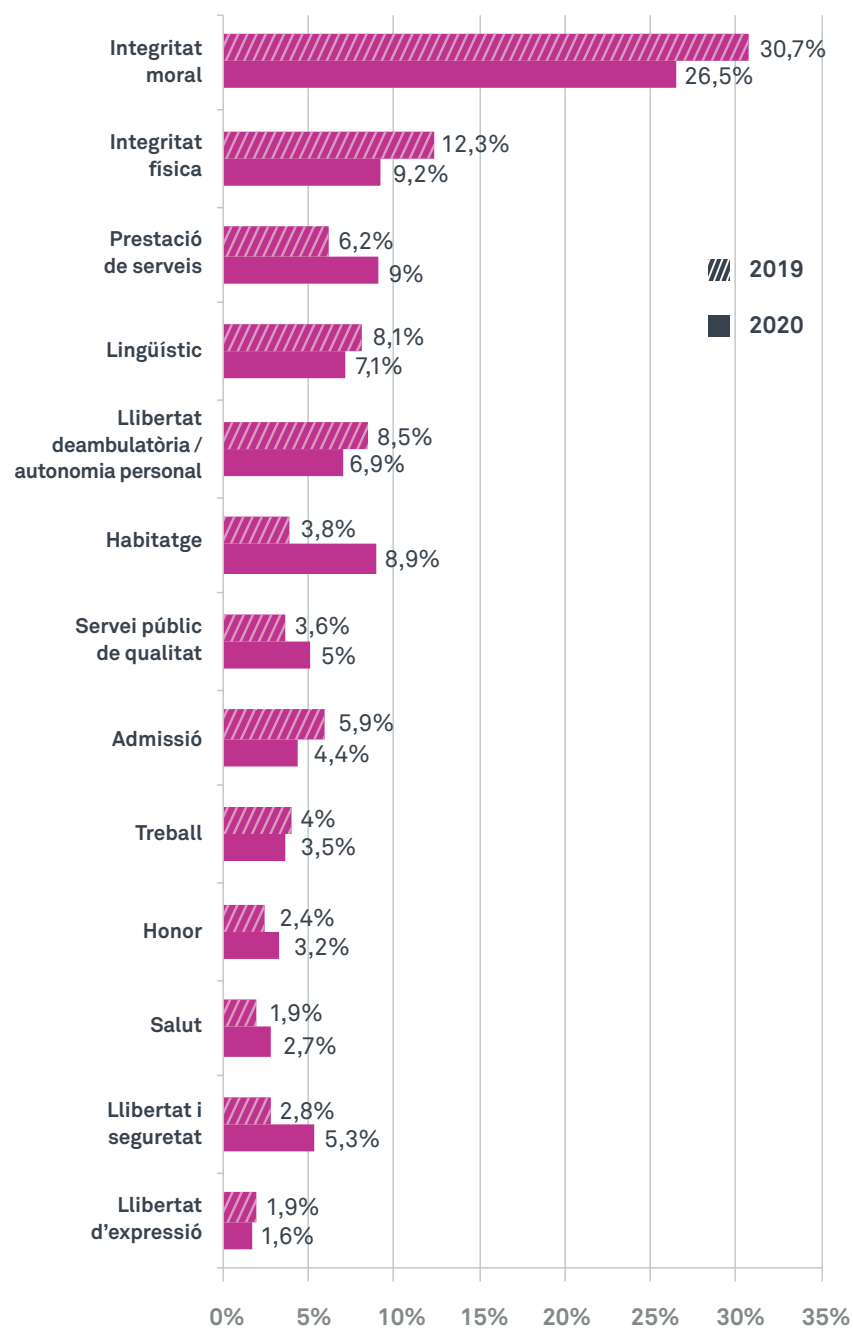
Taula 20. Discriminació i drets vulnerats

Dret vulnerat	N	%
Integritat moral	164	26,4%
Integritat física	57	9,2%
Prestació de serveis	56	9%
Habitatge	55	8,8%
Lingüístic	44	7,1%
Llibertat deambulatòria/ autonomia personal	43	6,9%
Llibertat i seguretat	33	5,3%
Servei públic de qualitat	31	5%
Admissió	27	4,3%
Treball	22	3,5%
Honor	20	3,2%
Salut	17	2,7%
Llibertat d'expressió	10	1,6%
Informació	9	1,4%
Intimitat	9	1,4%
Educació/Formació	8	1,3%
Oci	6	1%
Protecció de dades	3	0,5%
Reproducció	3	0,5%
Altres drets	5	0,8%
Total	622 ⁴⁴	100

⁴⁴ En aquest cas, el valor total no correspon al total de situacions reportades (436) perquè hi ha casos en els quals existeix més d'un dret vulnerat.

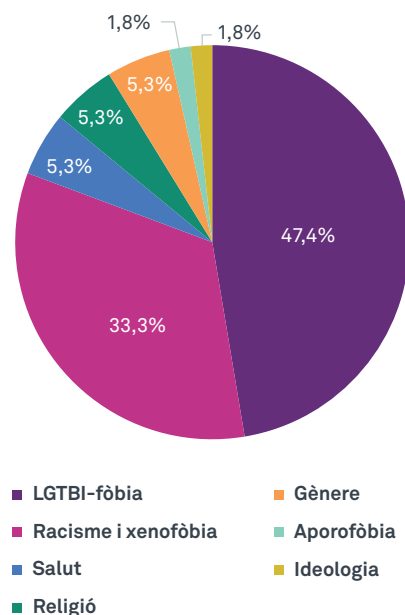


Gràfic 24. Discriminació i drets vulnerats 2019 - 2020 ⁴⁵

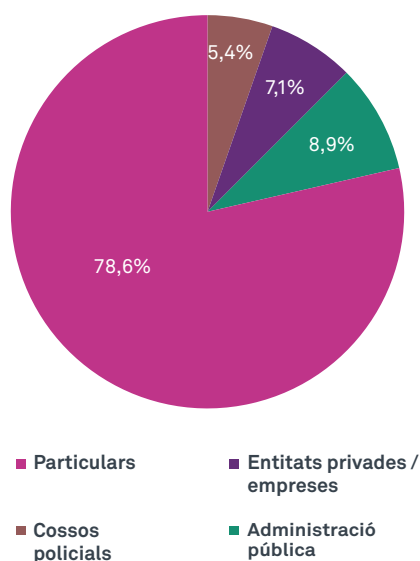


⁴⁵ El gràfic 24 mostra la comparativa dels principals drets vulnerats per les situacions de discriminació entre els anys 2019 i 2020, no tots els drets vulnerats d'aquests dos anys.

Gràfic 25. Per quins motius es vulnera el dret a la integritat física



Gràfic 26. Qui vulnera el dret a la integritat física

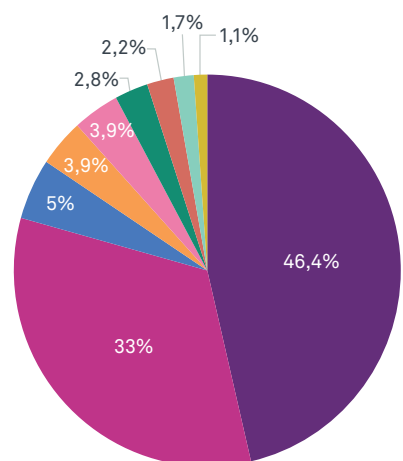


Si encreuem les dades dels casos de vulneracions d'integritat física amb l'agent de discriminació (gràfic 26), es constata com la **majoria d'agressions continuen provenint de persones particulars**, ja que es donen en el **79%** dels casos (en les situacions registrades durant el 2019 el percentatge era del 60%).

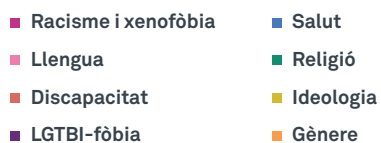
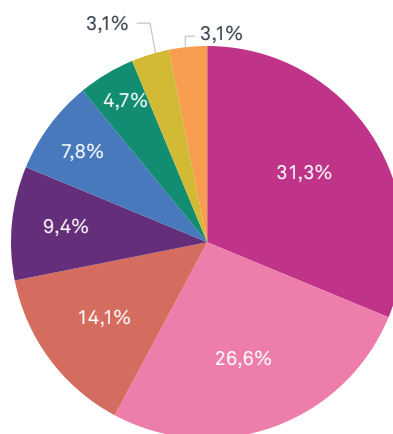
Els gràfics 27-31 mostren per quins motius es vulneren la resta de drets amb més afectació durant el 2020. En aquest sentit, veiem que el racisme i la xenofòbia són la motivació principal en la vulneració dels drets a la **prestació de serveis**, amb el 31% dels casos, seguits pels eixos de llengua (27%) i discapacitat (14%), que també són la motivació principal per a les vulneracions del dret a la **llibertat ambulatoria i l'autonomia personal** (52%). L'LGTBI-fòbia se situa com a principal motivació en les vulneracions de la integritat moral, amb el 46% de les situacions registrades, i en l'àmbit del dret a l'**habitatge** observem que predominen l'aporofòbia (35,7%), el racisme i la xenofòbia (25%) i també la discapacitat (23%). Les vulneracions de **drets lingüístics** estan condicionades principalment per l'eix de llengua (84%) i també per la ideologia (10%).



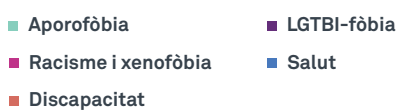
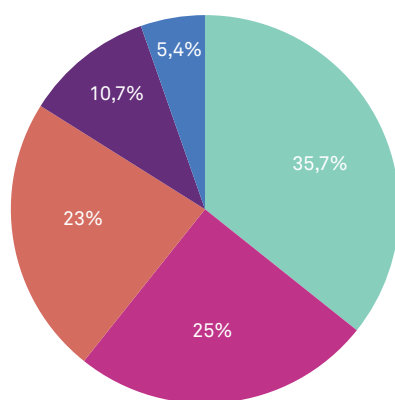
Gràfic 27. Per quins motius es vulnera el dret a la integritat moral



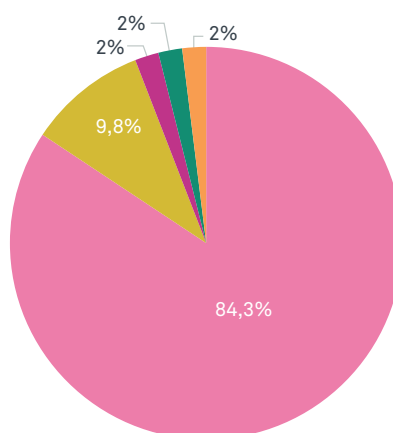
Gràfic 28. Per quins motius es vulnera el dret a la prestació de serveis



Gràfic 29. Per quins motius es vulnera el dret a l'habitatge

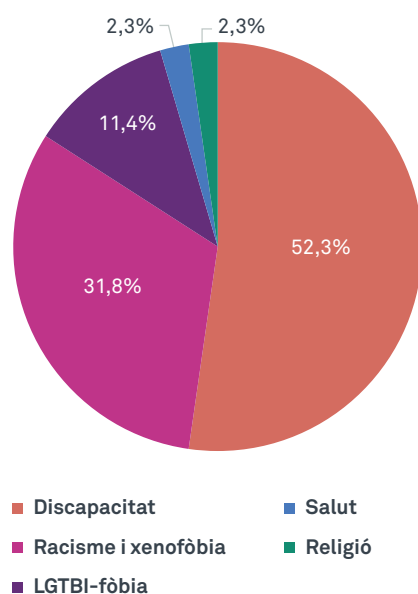


Gràfic 30. Per quins motius es vulnera el dret lingüístic





Gràfic 31. Per quins motius es vulnera el dret a la llibertat de ambulatòria / autonomia personal



Taula 21. Tipus de discriminació directa

Subcategories de discriminació directa	N	%
Tracte diferenciat	216	52,3%
Agressions verbals	103	24,9%
Agressions físiques	57	13,8%
Discurs discriminator i d'odi	23	5,6%
Vandalisme	5	1,2%
No consta	9	2,2%
Total	413	100%

4.8. Tipus de discriminació

La gran majoria de casos recollits han estat **discriminacions directes**, és a dir, situacions en què s'ha tractat una persona o un col·lectiu d'una manera menys favorable que una altra en situació anàloga per algun dels motius protegits.

Les dades de la taula 21 mostren que la majoria de discriminacions directes s'ha expressat mitjançant un **tracte diferenciat**, fet que representa el **52,3%** del total de casos recollits durant el 2020. En el **38,7%** dels casos s'ha produït algun tipus d'**agressió, verbal** (24,9%) o **física** (13,8%). Tot i que en un percentatge més baix, també s'han recollit situacions discriminatòries que s'han manifestat a través del **discurs d'odi**, en el **5,6%** dels casos, i d'actes de **vandalisme**, en l'**1,2%**.

Dels casos en els quals s'han reportat discriminacions **indirectes**, en què disposicions, criteris o pràctiques aparentment neutres situen un grup determinat de persones en desavantatge respecte a altres grups, la majoria fan referència a **polítiques públiques** i a **lleis**.

Un exemple clar de discriminació indirecta que s'ha produït durant el 2020, vinculada directament a les restriccions i les sancions imposades arran de la pandèmia, són les sancions administratives per part de cossos policials cap a persones en situació de sensellarisme, en aplicació de la normativa de control horari nocturn per la covid-19. Durant el 2020, des de la **Fundació Arrels** s'han reportat **18** situacions discriminatòries d'aquest tipus.

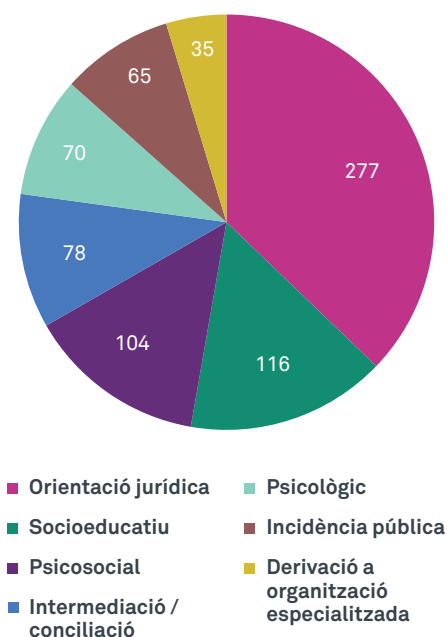


4.9. Actuacions i resultats

En aquest apartat es visualitzen les actuacions que han dut a terme l'Ajuntament i les entitats socials que atenen casos de discriminació a Barcelona davant de les 436 situacions reportades durant el 2020. El gràfic 32 mostra les accions que s'emmarquen dins l'àmbit de **suport i acompanyament** a les persones afectades i mostra que l'orientació jurídica, el suport socioeducatiu i l'atenció psicosocial han estat les actuacions principals.

El gràfic 33 i la taula 22 mostren la comparativa amb les actuacions i les respostes que es van donar el 2019 i s'hi observen alguns canvis importants: en primer lloc, pugen les orientacions **jurídiques** més de 10 punts percentuals (del 27% al **39%**) i l'atenció **psicològica**, del 4% al 10%. Per contra, es produeix una davallada en les atencions **psicosocials**, que passen del 23% el 2019 al **15%** el 2020, i també en les **derivacions a organitzacions i serveis especialitzats**,⁴⁶ que s'han donat en **35** casos durant aquest any, a diferència del 2019, quan en sumaven 94. Aquesta tendència ve marcada clarament per la situació de pandèmia, que ha impossibilitat, durant el confinament més dur, i dificultat en general les derivacions tal com s'havien produït en anys anteriors. En molts casos, s'han continuat fent coordinacions i contactes amb serveis i entitats especialitzades, però en la majoria de casos no s'han arribat a fer realitat, davant les dificultats afegides per les restriccions de presencialitat.

Gràfic 32. Suport i acompanyament (N)



85

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

⁴⁶ Les derivacions recollides en aquest punt s'han fet a les organitzacions, els serveis o les oficines especialitzades següents: Oficina per la Convivència (OC), districtes de l'Ajuntament de Barcelona, Fiscalia de Delictes d'Odi i Discriminació, Fiscalia de Menors, Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB), Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD), Àrea LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona, Centre LGTBI Barcelona, oficines d'habitatge municipals, Oficina Municipal d'Informació al Consumidor (OMIC), Institut Municipal d'Educació de Barcelona (IMEB), Síndica de Greuges de Barcelona (SGB), centres de serveis socials municipals i altres serveis municipals, servei de convivència, diversitat i drets civils de la Diputació Barcelona, Àrea per a la Igualtat de Tracte i No-discriminació de Persones LGTBI de la Generalitat de Catalunya, cos de Mossos d'Esquadra, Síndic de Greuges de Catalunya, Defensor del Pueblo, empreses i entitats especialitzades.



Taula 22. Resposta i actuacions de l'OND i la Taula d'Entitats davant les discriminacions, 2019-2020

	2019		2020	
	N	%	N	%
Suport i acompanyament				
Orientació jurídica	217	27%	277	37,2%
Socioeducatiu	105	13,1%	116	15,6%
Psicosocial	184	22,9%	104	14%
Intermediació / Conciliació	72	9%	78	10,5%
Psicològic	31	3,9%	70	9,4%
Incidència pública	77	9,6%	65	8,7%
Derivació a organització especialitzada	94	11,7%	35	4,7%
Mediació	23	2,9%	0	0%
Total	803	100%	745	100%
Denúncia				
Denúncia penal	44	72,1%	59	46,8%
Denúncia administrativa	17	27,9%	67	53,2%
Total	61	100%	126	100%

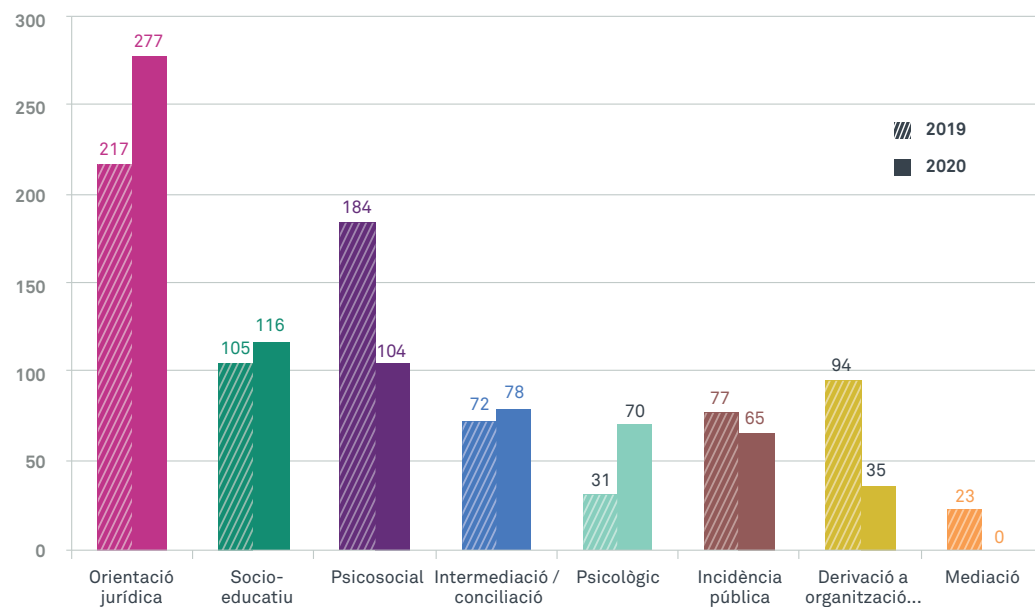
Finalment, durant el 2020 no s'han produït **mediacions**, principalment a causa de les restriccions de mobilitat i a la dificultat de fer aquest tipus d'atencions virtualment (per a més informació, vegeu l'apartat 4.1, "Impactes de la pandèmia en les discriminacions").

Dels 436 casos de discriminació reportats, 126 han acabat en **denúncia**, el **28,9%** del total, pràcticament el doble que el 2019, quan ho van fer el 15% de les situacions registrades. De totes les denúncies, el 53,2% han estat administratives i el 46,8%, penals. Si ens fixem en la comparativa amb l'any 2019 que mostra el gràfic 34, observem que s'ha produït un increment molt important de les denúncies **administratives**, en part degut a l'augment de les actuacions d'apertures d'expedients administratius municipals, que passen de 17 a **67** casos i se situen per damunt de les **penals**, que també creixen de 44 a **59** el 2020.

Finalment, ens fixem en quins han estat els **resultats** principals davant les actuacions que han dut a terme l'Ajuntament i les entitats socials que atenen casos de discriminació a Barcelona. Tal com mostra la taula 23, un **25%** dels casos continua **pendent de resolució**. Això és degut, en gran part, al fet que els processos de resolució d'algunes situacions de discriminació són lents i és difícil que es pugui tenir una solució definitiva en el marc temporal d'aquest informe anual.



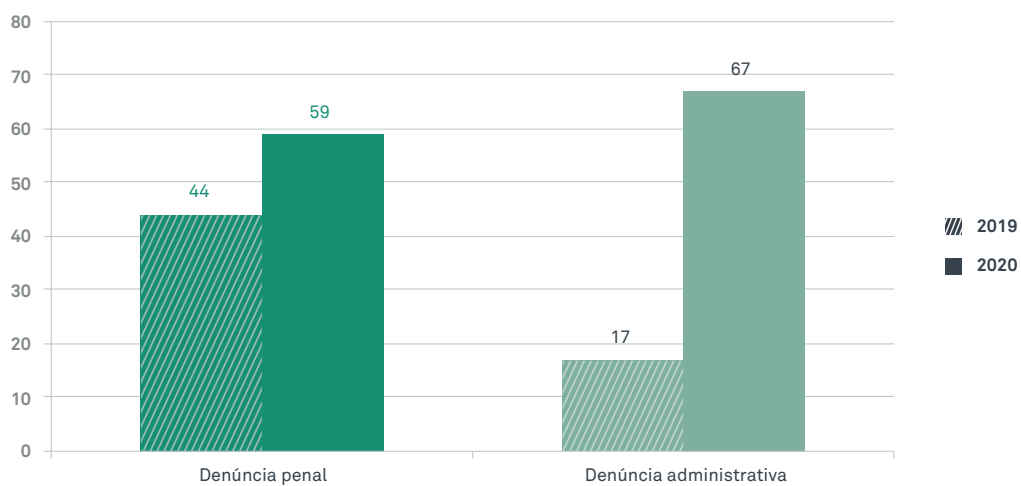
Gràfic 33. Suport i acompanyament, 2019-2020 (N)



87

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Gràfic 34. Denúncies, 2019-2020 (N)





D'altra banda, també és destacable assenyalar els **59** casos en què la situació de discriminació **no s'ha pogut solucionar** (13,5%) i els **52** en què s'ha solucionat, però es considera que el resultat **no ha estat reparador** per a la víctima (12%); aquesta categoria es refereix no només al fet que la víctima no se sent prou reparada sinó a totes les accions en què la solució donada no va comportar un acte devolutiu de reparació i reconeixement dels fets per part de l'agressor, malgrat que el cas sí que es va solucionar.

En aquest sentit, un dels reptes importants per a l'OND i per a les entitats que pertanyen a la Taula SAVD serà la millora en la capacitat de resposta a totes aquelles persones ateses que tenen una discriminació sentida més profunda i amb més complexitat per treballar que es pugui resoldre a partir del marc normatiu pertinent. Un repte afegit, també, serà dissenyar una millor diversificació d'actuacions en diferents matèries per intentar arribar a aquells aspectes de la persona que puguin complementar la seva vivència de rescabament del fet discriminador produït. Sabem que la nova Llei 19/20 permet la possibilitat de desplegar diferents programes que ajudin a la gestió alternativa de conflictes i afavorir les solucions alternatives a les sancions, fets que també poden ajudar en la millora d'aquesta percepció de la persona afectada per una situació de discriminació.

Taula 23. Resultats de les actuacions el 2020 ⁴⁷

Resultats actuacions	N	%
Segueix pendent de resolució	108	24,8
No s'ha solucionat	59	13,5
Es va solucionar sense reparació del dany	52	11,9
Es va solucionar amb reparació del dany	28	6,4
Cessament situació discriminació	26	6
Sanció	5	1,1
Modificació de llei / política pública /criteri	3	0,7
Acord entre les parts	1	0,2

⁴⁷ En aquesta taula es mostren els resultats més significatius; no inclou tots els casos registrats.



4.10. Percepció i vivència de les discriminacions als barris

Finalment, en **28** situacions sí que es considera que el resultat **ha estat reparador**. A continuació ens fixem en alguns exemples concrets d'aquest 2020:

- Davant una situació discriminatòria d'**antigitanisme** que es va produir en un local d'un centre comercial, des de l'OND es va contactar amb els responsables i es va aconseguir resoldre amb **dues cartes de disculpes** de la gerència de la cadena de restaurants on havien passat els fets, i amb el compromís de l'espai comercial de rebre **sessions formatives** en matèria de discriminacions.
- Pel que fa a les discriminacions vinculades a la negativa d'**asseguradores** de cobrir a persones **seropositives**, es van presentar diverses cartes a aquestes empreses demanant l'aplicació de la nova normativa legal, que prohibeix aquesta pràctica; en el cas concret d'una, la situació es va resoldre amb un escrit de resposta demanant **disculpes** i assegurant que s'adaptarien a la **legalitat vigent**.
- Una altra situació, en aquest cas referent a una agressió verbal i física motivada per **LGTBI-fòbia**, es va aconseguir resoldre amb reparació de dany mitjançant la **mediació** de l'OND, la Direcció de Serveis de Prevenció de districte de l'Ajuntament de Barcelona, i la Guàrdia Urbana.

Tal com comentàvem al principi de l'apartat 4, l'Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (**ECAMB**) del 2020 ha ampliat la recollida de dades pel que fa a les percepcions de les discriminacions als barris. A continuació se'n mostren els resultats principals.

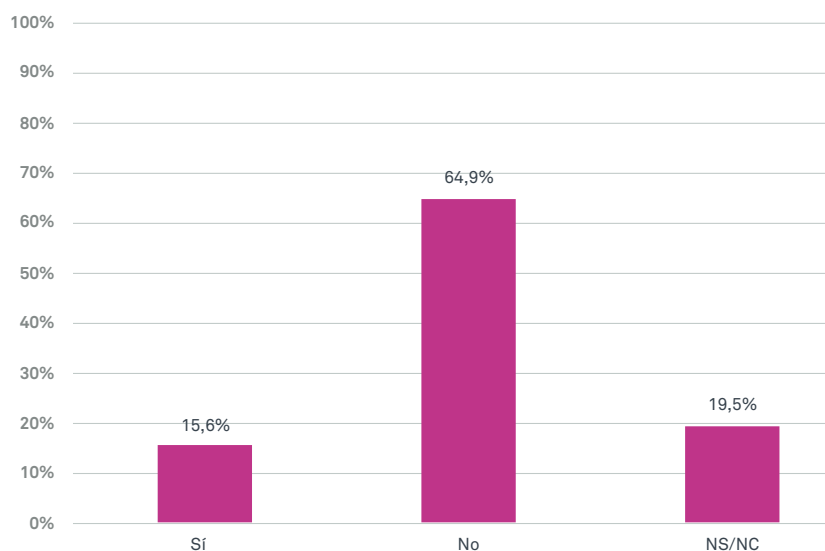
Si ens fixem en les **xifres globals**, l'enquesta mostra tres dades rellevants: en primer lloc, l'enquesta pregunta a les persones entrevistades si consideren que al seu barri hi ha persones (o grups de persones) que són discriminades o menystingudes per la resta de veïns i veïnes (gràfic 35); davant d'aquesta pregunta, fins al **15,6% de la població barcelonina ha respost que al seu barri hi ha persones que són discriminades**.

També se'ls pregunta per la seva experiència personal pròpia, per si en el darrer any recorden haver patit algun episodi de discriminació o haver estat víctimes de rebuig al seu barri. A partir d'aquesta pregunta, es calcula el **record espontani de discriminació**, que ha estat del 6,6%: el 4,2% afirma que l'any anterior aquesta situació el va afectar en més d'una ocasió, i el 2,4% afirma que l'experiència es va produir una sola vegada (gràfic 36).

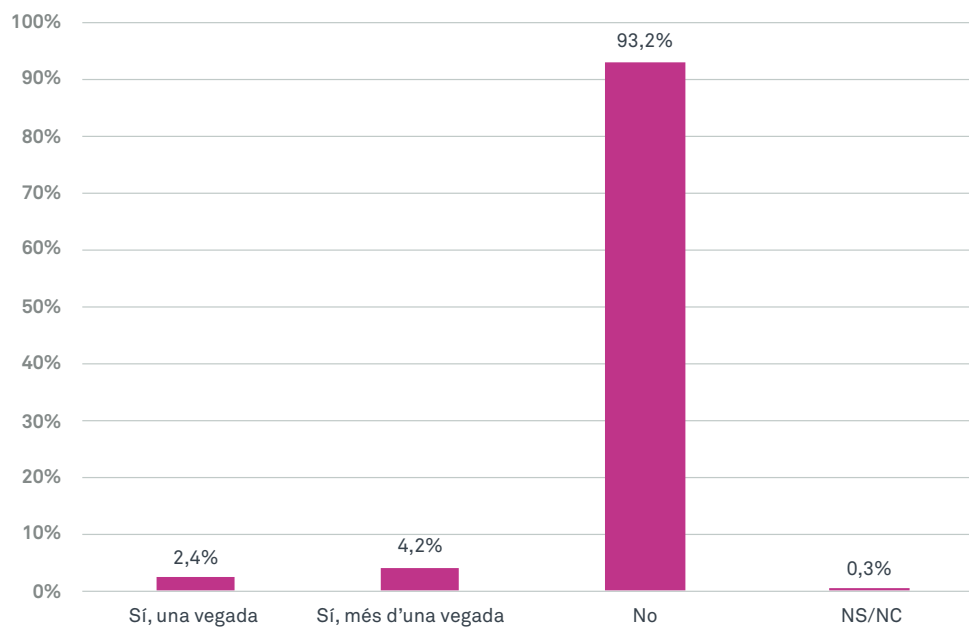
A més del record espontani (que depèn de la memòria en el context d'una entrevista), enguany se'ls ha demanat si han patit una sèrie de situacions personals concretes de discriminació, motiu per motiu. A partir de les respostes, es calcula l'**índex de discriminació al barri**, que recompta el percentatge de persones que com a mínim han patit un dels motius de discriminació durant l'any anterior. Els resultats mostren que **el 16% de les barcelonines i els barcelonins han viscut una situació de discriminació al seu barri**. De mitjana, cada persona discriminada ho ha estat per **1,7 motius**, el que significa que en molts casos s'és víctima d'una situació de **multidiscriminació**.



Gràfic 35. Hi ha persones discriminades al barri?



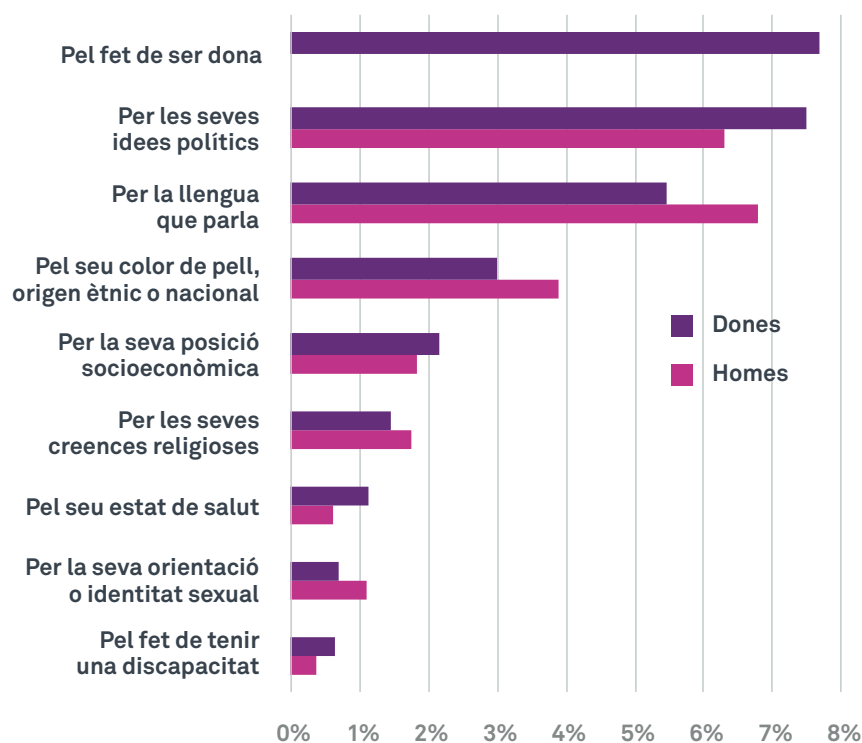
Gràfic 36. Record espontani de discriminació





Les discriminacions causades pel gènere i la ideologia, que són menys representatives entre les denúncies que han arribat a l'OND i la Taula d'Entitats SAVD, en canvi són les principals entre les persones enquestades a l'ECAMB, tal com mostra el gràfic 37.

Gràfic 37. Motius de discriminació segons el gènere (ECAMB)



91

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Les persones identificades amb el **gènere femení** han estat més discriminades per motius d'ideologia política i d'estat de salut i, amb menys diferències entre gèneres, per estatus socioeconòmic i discapacitat. Les persones identificades amb el **gènere masculí** han rebut més discriminació per la llengua, per l'origen o el color de pell, i per l'orientació sexual, la identitat i l'expressió de gènere i, amb menys diferèn-

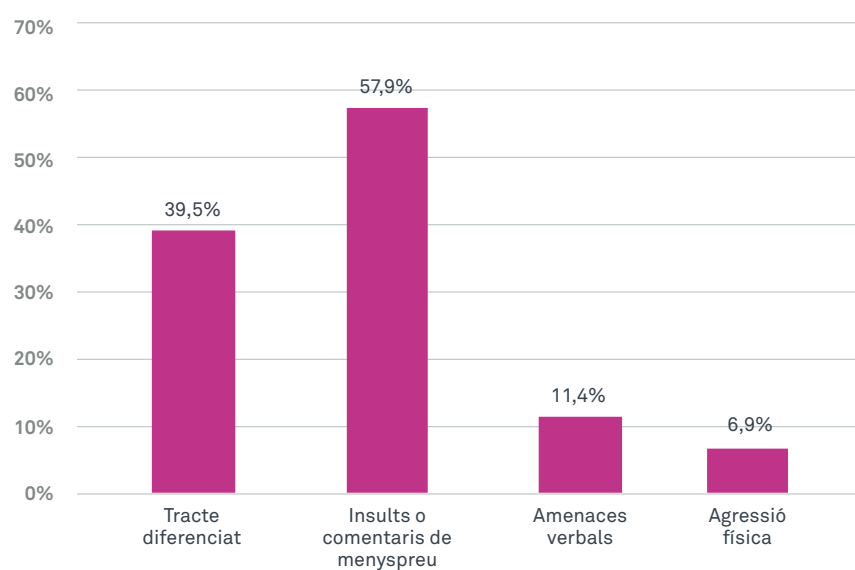
cia respecte a les dones, per les creences religioses. Si ens fixem en les dades desagregades **per districtes** que aporta l'ECAMB (taula 24), observem que a **Ciutat Vella** hi ha més prevalença de les discriminacions motivades pel color de pell de la persona o el seu origen i per la seva religió, que a la resta de districtes. Les discriminacions de gènere, en canvi, han estat més mencionades entre les veïnes del districte de **Gràcia**.



Taula 24. Motius de discriminació per districtes (ECAMB)

	Per seu color de pell, origen ètnic o nacional	Per la seva orientació o identitat sexual	Per fet de ser dona	Per les seves idees polítiques	Per les seves creences religioses	Per fet de tenir una discapacitat	Per seu estat de salut	Per la llengua que parla	Per la seva posició socio- econòmica	Per un altre motiu	Multidiscrimi- nació (mitjana motius)
Ciutat Vella	8,7	1	8,4	4,4	3,1	1,2	2,5	8,2	3,1	1	1,8
L'Eixample	3,4	2,1	8,8	7,2	1,3	0,2	0,7	6,5	2,4	0,9	1,9
Sants - Montjuïc	3,6	1	7,6	8,3	2,3	0,6	0,9	7,4	2,7	2,1	1,8
Les Corts	0,7	0	7,9	5,3	1,1	0,6	0,5	5	0,5	0,2	1,6
Sarrià - Sant Gervasi	2,6	0,5	6,7	7,7	1,8	0,2	0,3	7,5	1,2	1	1,7
Gràcia	1,8	1,3	12,1	8	1,2	0,9	1,8	6,6	2,2	0,7	1,6
Horta - Guinardó	1,7	1,2	6	6,6	1,1	0,2	0,6	4,2	1	2,2	1,8
Nou Barris	3,8	0,2	6,1	5,9	1,5	0,9	1,1	5,2	2,8	2	1,8
Sant Andreu	3,3	0,3	6,8	6,5	1,1	0	0,7	3,7	1,8	0,8	1,5
Sant Martí	4,1	0,2	7,4	7,5	1,6	0,6	0,6	6,3	1,8	1,1	1,7
Total Barcelona	3,4	0,9	7,7	6,9	1,6	0,5	0,9	6,1	2	1,3	1,7

Gràfic 38. Tipus de discriminació directa (ECAMB)





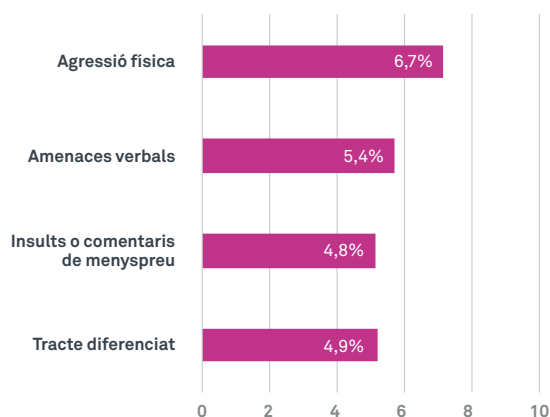
Pel que fa al tipus concret de discriminació directa que s'ha donat en cada cas (gràfic 38), veiem que els comentaris verbals despectius són la forma de discriminació més comuna, ja que el **57,9%** de les persones discriminades han rebut **insults o comentaris de menyspreu**, davant del **39,5%** que ha rebut un **tracte diferenciat**, i són menys les que han patit **violència física (6,9%)**.

L'ECAMB també es fixa en l'**afectació psicològica** produïda per aquestes situacions de discriminació (gràfic 39), que xifra en una valoració mitjana de **5,04** en una escala de 0 a 10. Els episodis que impliquen alguna forma de violència suposen més afectació psicològica, amb gairebé 7 punts les agressions físiques, i 5,36 les amenaces verbals. El tracte diferenciat i els insults o comentaris tenen un impacte emocional menor, però que està prop dels 5 punts de mitjana.

Si ens fixem en el **gènere** de les persones afectades per situacions de discriminació, les dades recollides al gràfic 40 mostren **que les dones haurien estat més discriminades que els homes**: el **17,9%** de les dones asseguren haver viscut almenys una situació de discriminació, mentre que entre els homes aquest percentatge és del **13,7%**.

Pel que fa als resultats de **qui** estaria exercint les discriminacions, l'ECAMB mostra que en el **90,4%** dels casos l'agent discriminador ha estat una **persona particular**, mentre que les situacions de discriminació originades pels cossos policials o el personal de l'Administració són molt menors, tal com mostra el gràfic 41.

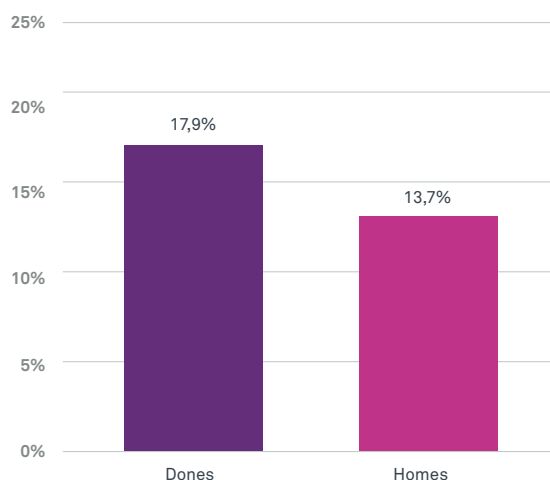
Gràfic 39. Afectació psicològica segons el tipus de discriminació (ECAMB)

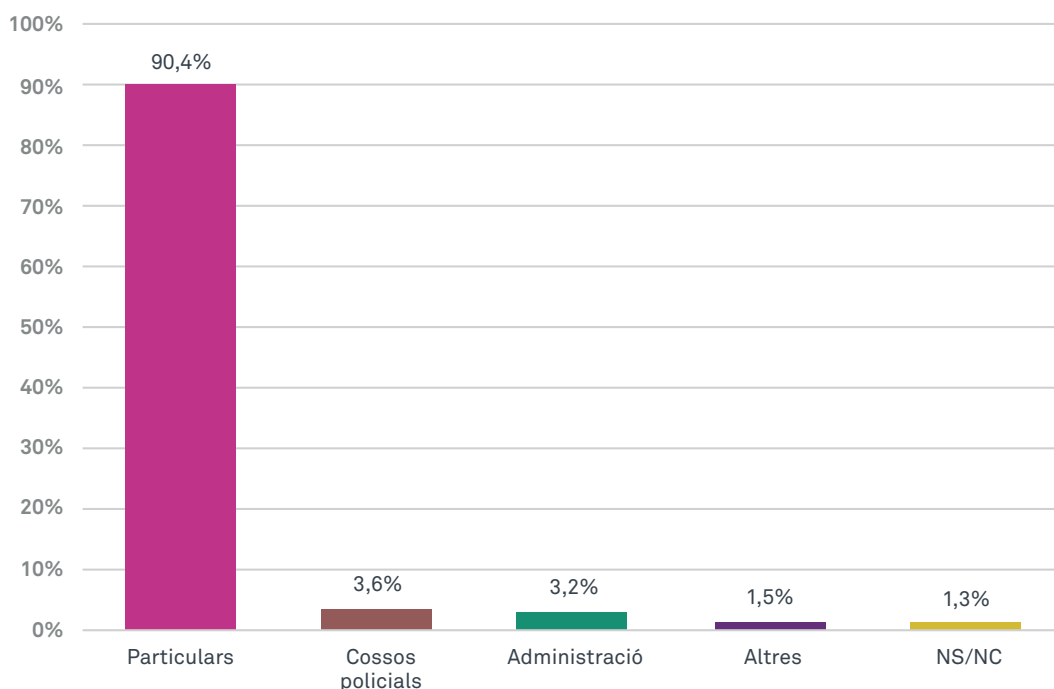


93

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Gràfic 40. Índex de discriminació



Gràfic 41. Qui discrimina (ECAMB) ⁴⁸

La taula 25 mostra que, en les discriminacions comeses per particulars, en la majoria dels casos (49,4%) es tracta d'una **persona que viu al mateix barri**, el 13,4% correspon a un/a comerciant o persona que treballa a la zona, i en l'11,4% dels casos es tracta d'un veí o veïna del propi edifici.

Pel que fa a les discriminacions comeses per les administracions públiques, tal com passava amb les dades recollides per l'OND i la Taula SAVD, predominen les dutes a terme per **l'Administració local**. Finalment, entre les discriminacions comeses per les forces de seguretat, les dades de l'enquesta situarien la **policia autonòmica** en primer lloc, seguida de la local i l'estatal.

Taula 25. Agents discriminadors (ECAMB)

Particulars	90,4%
Veí/veïna del barri	49,4%
Comerciant, treballador del barri	13,4%
Veí/veïna de l'escala o edifici	11,4%
Membre de la seva família	2%
Cossos de seguretat	3,6%
Mossos d'Esquadra	43,6%
Policia local, Guàrdia Urbana	23,3%
Policia Nacional, Guàrdia Civil	21,1%
Seguretat privada	4,1%
Administració pública	3,2%
El seu ajuntament, districte	43,2%
L'Estat	24%
La Generalitat	16,8%
La Diputació, l'AMB, el Consell	5,3%

⁴⁸ L'ECAMB inclou la seguretat privada dins la categoria de cossos de seguretat.



L'ECAMB també proporciona una visió de quins han estat els agents discriminadors a cada districte (taula 26) i mostra, per exemple, més presència de discriminacions comeses pels **cossos de seguretat** al districte de **Ciutat Vella i a Sants-Montjuïc**.

Si ens fixem en les dades de districtes que aporta el mapa 2, l'enquesta recull la percepció de les veïnes i els veïns sobre l'existència de persones discriminades al seu barri, sobre el propi record espontani d'haver patit una discriminació durant el 2020, i l'índex de discriminació, que mostren que Ciutat Vella és el districte amb els percentatges més alts en els tres indicadors,

seguit per l'Eixample en el cas del record espontani d'haver patit una discriminació; pel que fa a l'índex de discriminació, l'enquesta situa Ciutat Vella i Gràcia com els districtes amb un índex més elevat, al voltant del 20%, seguits de Sants-Montjuïc (18,3%), Sant Martí (16,5%), Sarrià - Sant Gervasi (15,8%) i l'Eixample (15,6%).

95

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Taula 26. Agents discriminadors per districtes (ECAMB) ⁴⁹

	D'una persona particular (veí, familiar, persona del barri...)	Dels cossos de seguretat (polícia, vigilant de seguretat...)	Per part de l'administració (ajuntament, seu del districte...)	Altres	No ho sap	No ho vol dir
Ciutat Vella	81,5	11,1	5	2,4	0	0
L'Eixample	99,1	0	0,9	0	0	0
Sants - Montjuïc	85,9	6,3	4,1	2,4	1,2	0
Les Corts *	91,6	0	6,4	0	2	0
Sarrià - Sant Gervasi	94	0	3,1	1,2	1,6	0
Gràcia	89,2	4,8	2,2	0	2,3	1,5
Horta - Guinardó	91	4,2	2,5	2,3	0	0
Nou Barris	87,4	4,6	4,5	3,5	0	0
Sant Andreu	89,8	1,5	5,1	1,6	2	0
Sant Martí	90,3	3,1	2,4	1,3	1,1	1,7
Total Barcelona	90,4	3,6	3,2	1,5	0,9	0,4

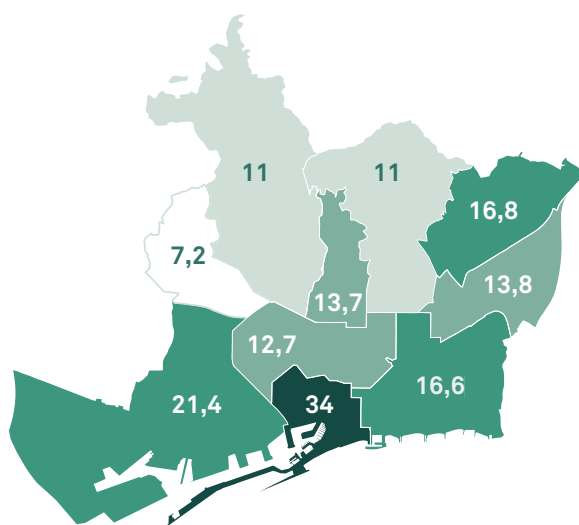
* Nota: Per l'escassetat de casos registrats cal prendre les dades amb prudència.

⁴⁹ L'ECAMB inclou la seguretat privada dins la categoria de cossos de seguretat.

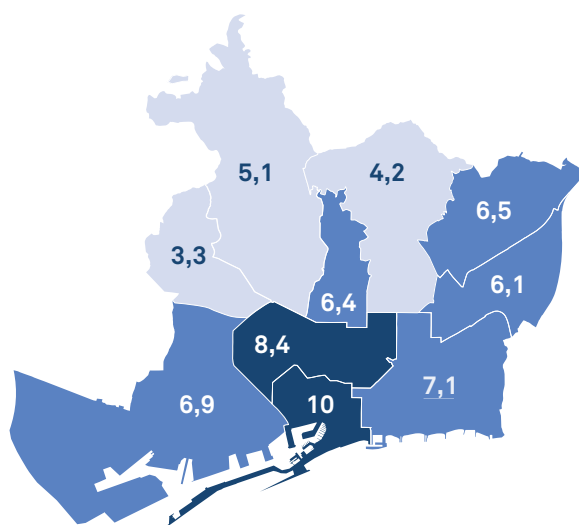


Mapa 2. Discriminacions per districtes (ECAMB)

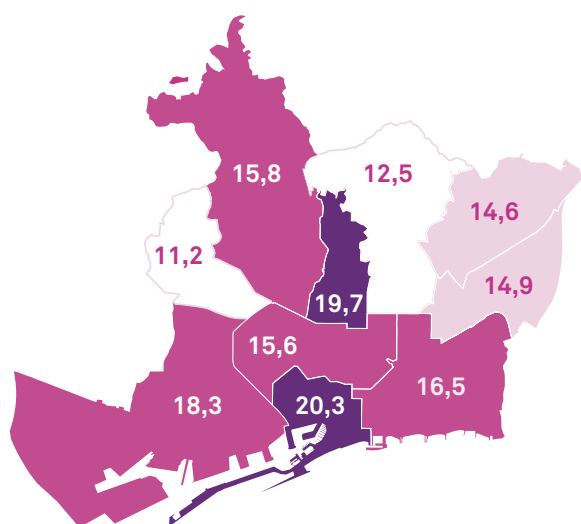
Relacions d'exclusió:
Hi ha persones discriminades al barri?



Record espontani de discriminació



Índex de discriminació al barri

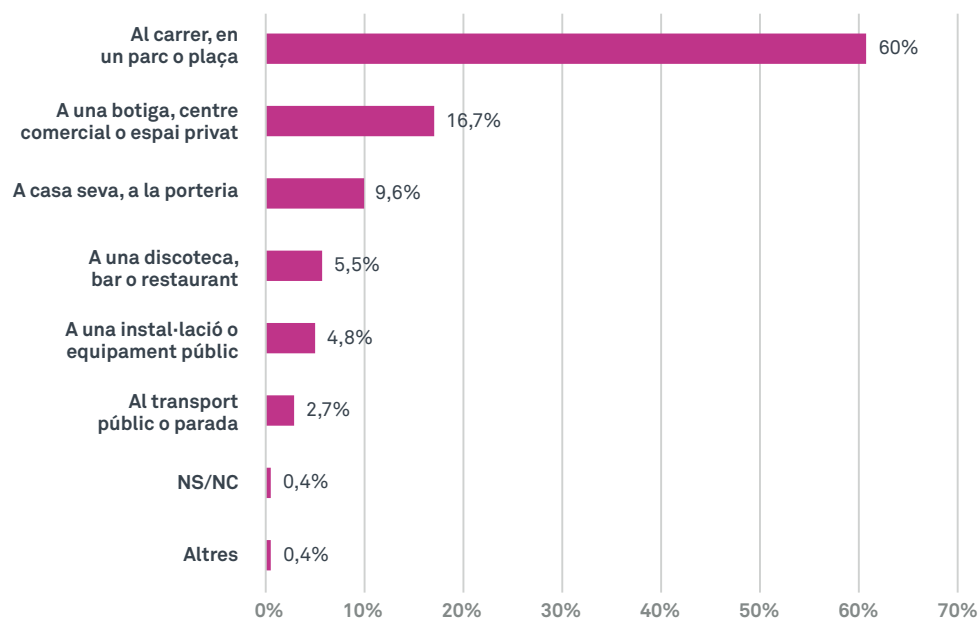


Les xifres que recull l'ECAMB mostren que el **93,2%** dels casos de discriminació al barri han tingut lloc de forma presencial, mentre la resta han estat de forma telefònica o en línia. Entre les discriminacions presencials, el més freqüent, tal com mostraven les dades recollides per l'OND i la Taula d'Entitats, és que tinguin lloc a **carrers, places o parcs**, que és on s'ha produït el **60%** de les situacions. En el **16,7%** dels casos, la discriminació ha tingut lloc a una **botiga, centre comercial o espai privat**. Les discriminacions a espais d'oci i restauració i a equipaments i serveis públics són menys freqüents (gràfic 42).

Finalment, si mirem més detalladament on han tingut lloc les discriminacions segons el districte (taula 27), observem que les discriminacions en **transports públics** han estat especialment rellevants a **Horta-Guinardó** i **Sant Martí**, mentre que les que han tingut lloc a una **discoteca** (s'entén que durant els mesos previs a la pandèmia) predominen a **Sarrià - Sant Gervasi** i a les Corts. Pel que fa a les discriminacions viscudes a **comerços**, són remarcables les xifres reportades a **Nou Barris**, mentre que l'**Eixample** encapçala el percentatge de les que s'han detectat en **habitatges i edificis**.



Gràfic 42. On es discrimina (ECAMB)



97

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

Taula 27. On es discrimina per districtes (ECAMB)

	Al carrer, en un parc o plaça	Al transport públic o parada	A una instal·lació o equipa- ment públic	A una disco- teca, bar o restaurant	A una botiga, centre comercial o espai privat	A casa seva, al seu edifici	Altres	No ho sap	No contesta
Ciutat Vella	65	1,3	3,9	7,9	16,9	4,9	0	0	0
L'Eixample	57,5	3,5	3,6	4,2	16,5	14,8	0	0	0
Sants - Montjuïc	65,7	1,4	3,9	6,5	11,5	11	0	0	0
Les Corts *	58,7	0	9,9	9	15,5	1,9	0	2,8	2,2
Sarrià - Sant Gervasi	54,3	1,7	5,4	12,6	13,8	10,4	1,7	0	0
Gràcia	64,1	3,7	5,2	6,7	11,33	9	0	0	0
Horta - Guinardó	51,6	4,6	8,9	4,7	16,1	14	0	0	0
Nou Barris	57,4	3,8	7,8	1,5	24,2	5,3	0	0	0
Sant Andreu	66,6	0	4,1	5,7	15,5	8,1	0	0	0
Sant Martí	59,2	3,9	1,5	1,9	22,6	8,4	1,4	1	0
Total Barcelona	60	2,7	4,8	5,5	16,7	9,6	0,4	0,3	0,1

* Nota: Per l'escassetat de casos registrats cal prendre les dades amb prudència.



5. Conclusions

Les dades quantitatives i qualitatives recollides en l'apartat 4, "Les discriminacions a Barcelona", dibuixen algunes situacions i tendències de la discriminació a la nostra ciutat, que ens permeten extreure les conclusions següents:

1. Impactes de la pandèmia

L'any 2020 ha estat fortament marcat per la covid-19, que també ha tingut un impacte en les discriminacions i en la feina dels serveis i les entitats que treballen per fer-hi front. Les situacions discriminatòries s'han vist exacerbades per la por, l'angoixa i la tensió generalitzades, i això ha comportat que algunes discriminacions s'hagin expressat amb uns nivells de **tensió i violència més elevats**. També ha impactat en els espais on es discrimina: les discriminacions vinculades a problemes de convivència en **habitatges i comunitats** de veïns i veïnes s'han incrementat durant el 2020. Pel que fa a l'atenció a les víctimes de discriminacions, hi ha hagut un desbordament pràcticament generalitzat pel que fa a les necessitats bàsiques de les persones usuàries de les entitats, que ha fet necessària una reconversió de les funcions per assumir tasques de caire més assistencialista; aquest fet, sumat a la virtualització d'algunes atencions, ha dificultat la detecció i l'atenció de les situacions de discriminació.

2. Xifres globals

La Taula d'Entitats d'Atenció a Víctimes de Discriminació (SAVD) ha recollit **436 situacions de discriminació**, una xifra superior a la del 2019, en què se'n van registrar 411, i a les 265 del 2018. Aquest augment està condicionat per la incorporació de noves entitats a la Taula, fet que ha ampliat el radi de recollida de casos de discriminació. Malgrat l'augment de casos, és evident que la **infradenúncia** continua sent un problema que invisibilitza les discriminacions a Barcelona.

3. La percepció i la vivència de les discriminacions als barris

Els resultats de l'Enquesta de relacions veïnals i convivència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (ECAMB) mostren que el **16% de les barcelonines i els barcelonins consideren que han viscut una situació de discriminació al seu barri** en el darrer any; de mitjana, cada persona discriminada ho ha estat per 1,7 motius, el que significa que en molts casos s'és víctima d'una situació de multidiscriminació.

4. A qui

Les persones identificades amb el gènere masculí (53%) continuen denunciant més situacions de discriminació que les identificades amb el gènere femení (39%), segons les dades recollides per l'OND i les entitats de la Taula. No obstant això, els resultats de l'ECAMB mostren que **les dones haurien estat més discriminades que els homes**, ja que el 17,9% de les que van contestar l'enquesta asseguren haver viscut almenys una situació de discriminació, davant el 13,7% dels homes. Tornant a les dades de la Taula d'Entitats i pel que fa a les edats, el



76% de les persones que han reportat discriminacions es troben en les franques d'edat de **25 a 39 anys** i de **40 a 64** anys. Les dades mostren que, com a mínim, l'11,5% es trobava en **situació administrativa no regularitzada** o eren persones refugiades o sol·licitants d'asil, unes situacions que, en més o menys grau, comporten una vulnerabilitat afegida a l'hora de reportar situacions de discriminació viscudes.

5. Qui

Les discriminacions comeses per **particulars** han pujat respecte a l'any passat i se situen en el 42%, mentre que les comeses per entitats privades o empreses han baixat fins al 29%. Les d'administracions públiques i cossos policials pugen lleugerament respecte al 2019. Segons dades de l'ECAMB, la meitat de les discriminacions de particulars haurien estat comeses per **veïns i veïnes del barri**.

6. On

Els districtes de **Ciutat Vella** i l'**Eixample** són els que continuen registrant més casos de discriminació. Si ens fixem en l'índex de discriminació per districtes de l'ECAMB, els dos que presenten nivells més elevats són Ciutat Vella i **Gràcia**. D'acord amb les dades registrades per la Taula, les discriminacions en l'espai públic tenen lloc principalment a **carrers, parcs, platges i places** de la ciutat, amb 109 casos, seguits pel transport, amb 31. En l'àmbit privat, els espais que més discriminacions acumulen són **cases, pisos i habitatges**, que passen de registrar 42 casos el 2019 a 70 el 2020; en canvi, els bars i restaurants baixen de 34 a 13, en ambdues situacions fruit de les restriccions vinculades a la pandèmia.

7. Per quin motiu

El **racisme** i la **xenofòbia** continuen sent les causes principals de la discriminació entre els casos recollits per l'OND i la Taula d'Entitats SAVD, amb el 34%; la segona causa, igual que durant el 2018 i el 2019, és l'**LGTBI-fòbia**, que suposa el 24% del total, seguida de les discriminacions motivades per raons de **discapacitat**, que representen l'11% dels casos, i de les **lingüístiques**, amb el 10%. Enguany, les discriminacions per **motius religiosos** sumen gairebé el 7%, seguides de les motivades per raons de **salut**, que continuen representant el 6% dels casos, tal com passava el 2019. Durant el 2020 s'han recollit menys casos **d'apofòbia** (5%), però tal com passa en altres eixos, la raó està més vinculada a la infradenúncia i als impactes associats a la pandèmia que no pas a un descens de les discriminacions.

8. Drets vulnerats

Continuen predominant les vulneracions sobre la **integritat moral**, com ja passava el 2018 i el 2019, seguides per la **integritat física**. Enguany les vulneracions al dret a la **prestació de serveis** i a l'**habitatge** pugen respecte a l'any passat, molt vinculades amb el context de pandèmia.

9. Tipus de discriminacions

En la majoria de situacions, la discriminació s'ha expressat mitjançant un **tracte diferenciats**, que representa el 54,6% del total de casos recollits durant el 2020. En el 36,7% s'ha produït algun tipus **d'agressió**, o bé **verbal** (23,6%) o bé **física** (13,1%); el col·lectiu més afectat per les agressions físiques és l'**LGTBI**, amb 27 agres-



sions reportades, i hi segueixen les agressions motivades pel **racisme i la xenofòbia**, que en sumen 19. Durant el 2020 també s'han registrat agressions per motius de salut, religió i gènere, amb 3 agressions cada una, i 2 agressions més per aporofòbia i ideologia. Tot i que en un percentatge més baix, també s'han recollit situacions discriminatòries que s'han manifestat a través del **discurs d'odi**, en el 5,3% dels casos, i d'actes de **vandalisme**, en l'1,6%.

10. Respostes i resultats

Pel que fa a la resposta que s'ha donat a les persones afectades per situacions de discriminació, tant des de les entitats socials com des de l'OND, la majoria d'accions s'emmarquen dins l'àmbit del suport i l'acompanyament, especialment pel que fa a l'**orientació jurídica** (39%). Dels 436 casos de discriminació reportats, 59 van acabar en **denúncia penal** i 67 van ser denúncies **administratives**. Si ens fixem en els resultats d'aquestes actuacions, observem que, en el moment de publicació d'aquest informe, només el 6% s'han arribat a solucionar amb **reparació de danys** per a les víctimes.



6. Avenços, reptes i recomanacions

En aquest apartat s'exposen els avenços i reptes principals en l'àmbit de la discriminació que marcaran les línies d'actuació de les entitats que formen part de la Taula SAVD i de l'OND, i de l'Ajuntament, en matèria de lluita contra la discriminació durant l'any 2021, i també algunes recomanacions i accions per fer-hi front.⁵⁰

Avenços clau durant el 2020

- L'aprovació de la **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació** planteja una sèrie d'avenços en àmbits clau, com ara els drets de les víctimes en el procediment sancionador, la capacitat sancionadora dels ens locals i la inclusió de l'apofòbia com a motiu de discriminació; també crea diversos instruments per a la protecció i la promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- El **Protocol d'actuacions davant situacions de discriminació per LGTBI-fòbia de Barcelona** reforça les eines per combatre les situacions de discriminació o violència per raons d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la ciutat de Barcelona i amplia la col·laboració entre els serveis i les entitats vinculats amb la defensa de les persones LGTBI.
- La modificació del Codi penal per l'**eradicació de l'esterilització forçada o no consentida de persones amb discapacitat** incapacitades judicialment harmonitza la legislació espanyola amb la Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat i, en concret, el dret de respecte a la llar i a la família.

Reptes i problemes principals

- La situació de pandèmia viscuda durant la major part del 2020 ha exacerbat les desigualtats i les discriminacions ja existents, que en alguns casos s'han expressat amb uns **nivells de tensió i violència més elevats**.
- Les restriccions de mobilitat i la virtualització d'alguns serveis han **dificultat la detecció de casos i l'atenció** a persones víctimes de discriminació; també s'ha produït un desbordament generalitzat de la feina d'entitats i serveis per **atendre necessitats bàsiques** dels col·lectius més vulnerables, fet que en alguns casos ha suposat el retorn a un model d'atenció eminentment assistencialista.
- Pel que fa al problema de la infradenúncia, s'ha observat que algunes de les vulneracions produïdes en el context de pandèmia s'han viscut com a normalitzades dins de la situació de desconcert i de por, i s'han acceptat com a **mesures normals o necessàries**.
- S'han continuat produint **discriminacions en àmbits on ja hi ha una normativa** que prohibeix aquest tipus de pràctiques: és el cas de l'àmbit de l'accés a l'habitatge (Llei 18/2007), el dret d'admissió, i l'atenció a persones trans per part dels cossos policials i l'Administració pública amb el nom sentit (Llei 11/2014).
- D'altra banda, continuen existint **normes que normalitzen pràctiques discriminatòries**; és el cas de les contencions mecàniques en àmbit sanitari cap a persones amb problemes de salut mental i discapacitat intel·lectual.

⁵⁰ Aquest apartat recull les reflexions i les propostes sorgides durant una reunió de la Taula d'Entitats SAVD que va tenir lloc el 21 d'abril de 2021.



Algunes accions i recomanacions per al 2021

- Cal garantir el principi de *bona administració* i assegurar que els procediments per accedir als serveis i als drets més bàsics **s'adaptin a les necessitats dels col·lectius més vulnerables**, si cal, a través d'accions positives, i tendir cap a un model d'atenció que situï **les persones al centre**.
- Davant el repte transversal de la infradenúncia, cal **visibilitzar més i millor per a la ciutadania les eines de denúncia** que ofereixen les administracions i les entitats socials a Barcelona, i explorar i reforçar vies alternatives de resolució de conflictes que es basin en un **enfocament restauratiu**, així com potenciar les estratègies de **prevenció** de les discriminacions.
- És important continuar treballant en la creació de protocols d'actuació en els àmbits on es detecten pràctiques discriminatòries, com és el cas de les parades per perfilació ètnica, on cal implementar un **protocol contra la discriminació racial en les actuacions policials**.
- També és necessari desenvolupar un **protocol que reguli les contencions mecàniques** de persones amb problemes de salut mental i persones amb discapacitat intel·lectual, a fi que es comuniquin aquest tipus de pràctiques en àmbit hospitalari a la Fiscalia, que tindrà potestat d'aprovar-les o denegar-les, igual que ja passa en l'àmbit penitenciari i geriàtric. També es recomana l'establiment d'espais específics on fer les contencions, que aquests espais estiguin dotats de càmeres de videovigilància i que es faci un control mèdic de les càmeres cada hora.
- En paral·lel a la creació de noves normes i protocols, és fonamental avançar en el desplegament de les que ja existeixen, però no estan reglamentades o no tenen dotació pressupostària. És el cas del **Decret d'accessibilitat** a Catalunya, que haurà de desplegar la Llei 13/2014, i el **Decret 150/2017 d'educació inclusiva**, que reivindiquen les entitats que treballen en la defensa dels drets de les persones amb discapacitat; també és el cas de **l'Estratègia integral per a l'abordatge del sensellarisme a Catalunya**, que, malgrat que es va aprovar el 2017, continua sense dotació pressupostària.
- Finalment, una acció clau per al 2021 serà el **desplegament i la reglamentació de la Llei 19/2020**, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, i la seva aplicació a Barcelona, mantenint la feina conjunta entre administracions i entitats socials, que fa més de dues dècades que lluiten contra les discriminacions a la ciutat.



7. Bibliografia

Articles, informes i manuals de referència

AGÈNCIA EUROPEA DE DRETS FONAMENTALS (2018). *Handbook on European non-discrimination Law*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Disponible a: fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

AGUILAR, M. A. (dir.) (2015). *Manual pràctic per a la investigació i enjudiciament de delictes d'odi i discriminació*. Barcelona: Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, Generalitat de Catalunya. Disponible a: www.cicac.cat/wp-content/uploads/2017/02/MANUAL.-Manual-pr%C3%A0ctic-per-a-la-investigaci%C3%B3-i-enjudiciament-de-delictes-d%E2%80%99odi-i-discriminaci%C3%B3.pdf

AJUNTAMENT DE BARCELONA, DIRECCIÓ DE SERVEIS DE DRETS DE CIUTADANIA (2020). “La clau pot ser un nom. Detecció d'evidències de discriminació en l'accés al mercat de lloguer d'habitatge a Barcelona”. Disponible a: ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/LA_CLAU_POT_SER_UN_NOM.pdf

AJUNTAMENT DE BARCELONA, DIRECCIÓ DE DRETS DE CIUTADANIA I DIVERSITAT, OFICINA PER LA NO DISCRIMINACIÓ (2020). “Balanç gener-juny 2020”. Disponible a: ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/sites/default/files/Balan%C3%A7%20Gener-Juny%202020.pdf

AJUNTAMENT DE BARCELONA, DIRECCIÓ DE SERVEIS DE DRETS DE CIUTADANIA, DIRECCIÓ DE SERVEIS DE FEMINISMES I LGTBI (2020). “Protocol d'actuació davant de discriminació per LGTBI-fòbia”. Disponible a: ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/protocol_lgtbifobia.pdf

AJUNTAMENT DE BARCELONA, DEPARTAMENT DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE, GERÈNCIA DE RECURSOS (2019). “El gènere en xifres. Condicions de vida de les dones i desigualtats de gènere a Barcelona”. Disponible a: ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/el_genere_en_xifres_resumexecutiu.pdf

AJUNTAMENT DE BARCELONA, DIRECCIÓ DE SERVEIS DE DRETS DE CIUTADANIA, INSTITUT MUNICIPAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT (2019). “El greuge econòmic de les persones amb discapacitat de la ciutat de Barcelona”. Disponible a: ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/greuge-economic-persones-discapacitat-barcelona-ca.pdf

AJUNTAMENT DE BARCELONA, DIRECCIÓ DE DRETS DE CIUTADANIA I DIVERSITAT (2017). “Mesura de govern. Programa Barcelona Ciutat de Drets. Accions de prevenció i garantia de drets de ciutadania i accions per a la inclusió de l'enfocament de drets”. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Disponible a: ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2016/06/MesuraGovernBCDrets.pdf

BAYRAKLI, E. i HAFEZ, F. (ed.) (2020). *European Islamophobia Report 2019*. Istanbul: SETA. Disponible a: www.islamophobiaeurope.com/wp-content/uploads/2020/06/EIR_2019.pdf

CASTILLA, K. (2018). “Igualdad y no discriminación. Breve análisis con referencia a México y España”. *Revista Judicatus*, p. 49-99.



CASTILLA, K. (2014). “Igualdad ante la ley”. A: E. Ferrer, J. L. Caballero i C. Steiner (coord.). *Derechos humanos en la Constitución: Comentarios de jurisprudencia constitucional e interamericana*. Mèxic, D. F.: Suprema Corte de Justicia de la Nación, p. 395-426.

CONSELL DE LA JOVENTUT DE BARCELONA I AJUNTAMENT DE BARCELONA (2021). “Com viuen les joves associades les discriminacions a Barcelona”. Disponible a: www.cjb.cat/blog/2021/05/nou-informe-com-viuen-les-joves-associades-les-discriminacions-a-barcelona

DE LA TORRE, C. (2006). “El desarrollo del derecho a la no discriminación en el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas”. A: De la Torre, C. *Derecho a la no discriminación*. Mèxic, D. F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, núm. 361.

EDHC (2019). *Pla de drets humans. Estats generals dels drets*. Disponible a: www.sindic.cat/site/unitFiles/6771/Pla%20drets%20humans%20de%20Catalunya_EDHC_cat.pdf

EUROPEAN COMMISSION AGAINST RACISM AND INTOLERANCE (2018). “Informe de la ECRI sobre España (quinto ciclo de supervisión)”. Disponible a: rm.coe.int/fifth-report-on-spain-spanish-translation-/16808b56cb

EXPÓSITO, C. et al. (2019). “Serveis per la no discriminació i la igualtat de tracte. Guia orientativa per a la seva implementació”. Col·lecció Eines, Sèrie Benestar i Ciutadania. Disponible a: ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/Guia%20DIBA.pdf

FUNDACIÓ ARRELS (2021). “Viure al carrer durant la pandèmia: més persones migrades, poc ús dels espais d'allotjament i sense pla de cribratge ni vacunació”. Disponible a: www.arrelsfundacio.org/carrer-pandemia-covid

FUNDACIÓ SECRETARIAT GITANO I AJUNTAMENT DE BARCELONA (2021). “Discriminació i poble gitano a la ciutat de Barcelona”. Disponible a: ajuntament.barcelona.cat/dretsidiversitat/sites/default/files/INFORME%20DISCRIMINACI%C3%93%20I%20COMUNITAT%20GITANA%20%20%20AJ%20BCN.pdf

GRUP DE PERIODISTES RAMON BARNILS I OBSERVATORI CRÍTIC DE MITJANS - MÈDIA.CAT (2020) “Estudi del tractament mediàtic dels joves en la premsa digital catalana”. Disponible a: www.media.cat/2020/11/19/estudi-del-tractament-mediatic-dels-joves-en-la-premsa-digital-catalana

INSTITUT D'ESTUDIS REGIONALS I METROPOLITANS DE BARCELONA (2021). “Enquesta de relacions veïnals i convivència (ECAMB), 2020. Primers resultats”. Disponible a: iermb.uab.cat/ca/estudi/enquesta-relacions-veïnals-convivencia-primers-resultats

OBSERVATORI CONTRA L'HOMOFÒBIA (2020). *L'estat de l'LGTLBI-fòbia a Catalunya 2019*. Disponible a: och.cat/wp-content/uploads/2020/06/Estat-de-lLGTLBI-f%C3%B2bia-a-Catalunya-2019-FINAL-INTERACTIVO-.pdf

OPEN SOCIETY FOUNDATIONS I RIGHTS INTERNATIONAL SPAIN (2019). “Bajo sospecha. Impacto de las prácticas policiales discriminatorias en España”. Disponible a: rightsinternationalspain.org/uploads/publicacion/1965aea9b1460b-14f2afe5f0c9a17e1b90f0f689.pdf

PLATAFORMA PER LA LLENGUA (2021). “El govern espanyol manté la imposició del castellà amb 61 normes del 2020”. Disponible a: www.plataforma-llengua.cat/que-fem/noticies/4935/el-govern-espanyol-mante-la-imposicio-del-castella-amb-61-normes-del-2020



SÍNDIC DE GREUGES DE CATALUNYA (2020). “Resolució de Síndic de Greuges de Catalunya sobre l’AO 00063/2020, sobre la garantia dels drets de les persones amb discapacitat i les mesures preses per fer front a la pandèmia de covid-19 a Catalunya”. Disponible a: [www.sindic.cat/site/unitFiles/6991/APP%20coronavirus-discapacitat%20\(3\)-rev.pdf](http://www.sindic.cat/site/unitFiles/6991/APP%20coronavirus-discapacitat%20(3)-rev.pdf)

SOS RACISME CATALUNYA (2021). “Invisibles. L’estat del racisme a Catalunya. Informe 2020”. Disponible a: www.sosracisme.org/informe-2020-lestat-del-racisme-a-catalunya

SOS RACISME CATALUNYA I PAREU DE PARAR-ME (2018) “L’aparença no és motiu. Identificacions policials per perfil ètnic a Catalunya. Informe 2018”. Disponible a: www.pareudepararme.org/informe-ca

Webs de la Taula d’Entitats amb Servei d’Atenció a Víctimes de Discriminació

Oficina per la No Discriminació:
ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/ca

Acathi:
www.acathi.org/ca

Associació Catalana per a la Defensa dels Drets Humans:
acddh.cat

Bayt al-Taqafa:
www.bayt-al-thaqafa.org

Cepaim:
cepaim.org

Consell de la Joventut de Barcelona:
www.cjb.cat

Creación Positiva:
www.creacionpositiva.org

Dincat:
www.dincat.cat

Exil:
www.centroexil.org

Federació ECOM:
www.ecom.cat

Federació Salut Mental Catalunya:
www.salutmental.org

Federació Veus:
veus.cat

Fil a l’Agulla:
filalagulla.org

Fundació Secretariat Gitano:
www.gitanos.org

Gais positius:
gaispositius.org

Irídia:
iridia.cat

Observatori contra l’Homofòbia:
och.cat

Observatori de la Islamofòbia a Catalunya (ODIC - SAFI):
www.odic.cat

Plataforma per la llengua:
www.plataforma-llengua.cat

Sindicat de llogateres:
sindicatdellogateres.org/

SOS Racisme Catalunya:
www.sosracisme.org

Unión Romani:
unionromani.org

Xarxa d’Atenció a Persones Sense Llar (XAPSLL):
sensellarisme.cat/ca



8. Glossari

A continuació es proposa un glossari en el qual es descriuen els termes principals vinculats amb la igualtat i la no-discriminació.

Acció afirmativa: estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà d'unes mesures (temporals) que permetin contrastar o corregir les discriminacions que són el resultat de pràctiques o de sistemes socials; és a dir, és un instrument que desplega el principi d'igualtat d'oportunitats i que tendeix a corregir les desigualtats. (Comitè per la Igualtat entre Homes i Dones del Consell d'Europa)

Anticristianisme: oposició a les persones cristianes, a la religió cristiana o a la pràctica del cristianisme.

Antigitanisme o romafòbia: forma específica de racisme, intolerància i discriminació cap a les persones i les comunitats gitanes.

Antisemitisme: por, odi, ressentiment, sospita, prejudici, discriminació o tracte injust de les persones d'origen jueu o dels que confessen el judaisme. Les formes modernes d'antisemitisme inclouen la negació de l'Holocaust.

Aporofòbia: menyspreu, fòbia, aversió, rebuig o odi cap a les persones en situació de pobresa. Com a comportament, pot arribar a deshumanitzar la persona en considerar-la un objecte; legalment, es tracta d'un delictes d'odi encara no reconegut en el Codi penal espanyol.

Capacitisme: aversió o discriminació contra les persones amb diversitat funcional.

Delictes d'odi: a) qualsevol infracció penal, incloses les infraccions contra les persones o les propietats, on la víctima, el local o l'objectiu de la infracció es triï per la seva connexió, simpatia, filiació, suport o pertinença, reals o percebuts, a un grup com els definits en la part b; b) el grup ha d'estar basat en una característica comuna dels seus membres, com la seva raça real o percebuda, l'origen nacional o ètnic, el llenguatge, el color, la religió, el sexe, l'edat, la discapacitat intel·lectual o física, l'orientació sexual o un altre factor similar. (Organització per a la Seguretat i la Cooperació a Europa)

Discapacitat: és una situació que resulta de la interacció entre les persones amb deficiències previsiblement permanents i qualsevol tipus de barreres que en limitin o n'impedeixin la participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb la resta de persones.

Discapacitat física motora: persones que tenen afectada la capacitat de moviment, manipulació, equilibri o control.

Discapacitat física no motora: persones que, per causes orgàniques com malalties renals, cardíques, pulmonars o altres, tenen dificultats per dur a terme algunes de les activitats de la vida quotidiana.

Discapacitat intel·lectual: la discapacitat intel·lectual i del desenvolupament es caracteritza per limitacions significatives tant en el funcionament intel·lectual com en la conducta adaptativa, tal com s'expressa en les habilitats adaptatives conceptuals, socials i pràctiques. Aquesta discapacitat s'origina abans dels 18 anys. (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities – AAIDD)



Discurs d'odi: foment, promoció o instigació [...] de l'odi, la humiliació o el menyspreu envers una persona o grup de persones, així com l'assetjament, el descrèdit, la difusió d'estereotips negatius, l'estigmatització o l'amenaça envers aquesta persona o grup de persones i la justificació d'aquestes manifestacions per raons de "raça", color, ascendència, origen nacional o ètnic, edat, discapacitat, llengua, religió o creences, sexe, gènere, identitat de gènere, orientació sexual i altres característiques o condició personal. (Comissió Europea contra el Racisme i la Intolerància ECRI)

Discriminació: qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència que es basi en qualsevol motiu, com ara raça, cultura, origen ètnic, nacionalitat, orientació sexual, religió, discapacitat física o altres característiques, que no sigui rellevant per al tema en qüestió.

Discriminació directa: quan una persona és, ha estat o podria ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga per algun dels motius protegits que la legislació vigent enumera.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situen les persones d'un col·lectiu determinat en un desavantatge particular respecte a altres grups, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i llevat que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Discriminació interseccional: fa referència a la discriminació que pateix una persona per les seves posicions en diverses estructures socials, entenent que la discriminació no és la suma de discriminacions diferents sinó una configuració concreta donada per les posicions diferents (de gènere, origen, edat, etcètera) que ocupa una persona. Per tant, caldrà comprendre la forma concreta en què es configura la discriminació o la desigualtat en cada intersecció.

Discriminació múltiple: es dona quan una persona pateix discriminacions per causes diferents; sovint s'entén d'una manera additiva, és a dir, que les causes diferents de discriminació se sumen de manera negativa en l'experiència de la persona.

Discriminació per associació: situació en què una persona és objecte de discriminació com a conseqüència de la seva relació amb una persona d'un dels grups protegits.

Discriminació per error: situació en què una persona o un grup de persones són objecte de discriminació com a conseqüència d'una apreciació errònia.

Diversitat funcional: terme alternatiu al de *discapacitat*.

Estatisme: estereotipació i discriminació contra persones o grups sobre la base de l'edat.

Estereotip: idea preconcebuda massa simplificada, generalitzada i, sovint, inconscient sobre les persones o idees, i que pot portar a prejudicis i discriminació. És una generalització en la qual les característiques que posseeix una part d'un grup s'estenen al grup en el seu conjunt.



Ètnia: fa referència a la pertinença d'un individu a un grup o a una comunitat que comparteix una llengua, una identitat simbòlica, una ideologia, una cultura i, en alguns casos, certs trets físics visibles que els diferencien dels altres grups o comunitats.

Expressió de gènere: forma i manera d'expressar-se, gustos i comportament que s'espera d'un determinat gènere i que venen imposats. Hi ha l'expressió de gènere masculí, l'expressió de gènere femení i, per a les persones andrògines, l'expressió de gènere és una barreja, que pot ser variable, de les dues. (Glossari, Feminismes i diversitat sexual i de gènere, Ajuntament de Barcelona)

Gènere: conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment i que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i de dones. (Glossari, Feminismes i diversitat sexual i de gènere, Ajuntament de Barcelona)

Identitat de gènere: es refereix a la vivència interna i individual del gènere tal com cada persona la sent, la qual pot correspondre's o no al sexe assignat en el moment del seu naixement, inclosa la vivència personal del cos (que podria involucrar o no la modificació de l'aparença o la funció corporal a través de mitjans mèdics, quirúrgics o d'un altre tipus, sempre que aquesta hagi estat triada lliurement).

Islamofòbia: tot acte de discriminació, actitud hostil o perjudici provocat a una persona pel fet de ser musulmana, o llegida com a tal, o bé a un establiment regentat per aquestes persones (mesquita, oratori, botiga, etcètera). També, tot discurs que fomenta o normalitza aquestes practiques.

LGTBI: acrònim que es refereix a les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals. A vegades s'afegeix a l'acrònim la "Q" i el símbol "+". La "Q" fa referència a les persones *queer* i *questioning* (persones que estan desconstruint i qüestionant-se el gènere, l'expressió de gènere o la identitat sexual), i el símbol "+" fa referència a totes aquelles identitats emergents.

LGTBI-fòbia: prejudicis, hostilitat o rebuig cap a persones LGTBI o identificades amb aquest col·lectiu. Aquest fenomen recull les situacions relacionades amb la discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Orientació sexual: capacitat de cada persona de sentir atracció emocional, afectiva i sexual per persones d'un gènere diferent del seu, del seu mateix gènere o de més d'un gènere. Es tracta d'un espectre de la sexualitat que fa referència a la direcció del desig de les persones, que es defineix a través del gènere i que té implicacions físiques, sensorials, emocionals o afectives.

Prejudici: judici a priori o previ cap a una persona o un grup que s'emet sense fonament.

Racialització: no existeix el racisme sense les races, que són el resultat de la classificació racialitzant dels éssers humans en una escala jeràrquica, on els considerats blancs ocupen la posició superior. Després de l'horror de l'Holocaust, les races van ser "enterrades vives". La diferenciació dels éssers humans en "races" es va considerar científicament incorrecta i políticament perillosa, i el terme "raça" va passar a ser mal vist. En aquest procés, termes com *cultura* o *ètnia* van prendre força. De manera perversa, aquests termes han substituït conceptualment el terme *raça*, sense que



s'hagi problematitzat la lògica de fons, és a dir, sense que el veritable significat i la jerarquització racial hagin estat abordats ni atacats en la seva arrel.

Racisme: qualsevol forma d'exclusió, segregació, discriminació o agressió a les persones per motiu del seu origen ètnic o nacional, pel color de la pell, per creences religioses, pràctiques culturals o de qualsevol altra mena. No és només una ideologia: és una pràctica sistemàtica i rutinària que es fa necessària per mantenir una estructura de poder basada en l'hegemonia cultural occidental. Es manifesta en les relacions institucionals i en les relacions quotidianes. Es produeix i reproduceix constantment. Pot manifestar-se de manera explícita en un llenguatge racialitzant o de manera tàcita. És estructural, amb arrels profundes en un passat d'esclavitud, espoli, usurpació, dominació i explotació en el context de la modernitat colonial.

Racisme antimusulmà: conjunt de pràctiques discriminatòries d'un grup dominant de persones que pretenen prendre, establir i ampliar el seu poder mitjançant la definició d'un boc expiatori —real o inventat— i excloent aquest boc expiatori dels recursos, dels drets i de la definició d'un concepte construït de “no-saltres”. Així, igualment segons el European Islamophobia Report, la islamofòbia funciona construint una identitat “musulmana” estàtica, que es descriu en termes negatius i que es generalitza a totes les persones musulmanes; al mateix temps, però, les imatges islamòfobes són fluides i varien segons els contextos, perquè la islamofòbia ens explica més sobre la persona islamòfoba que no pas sobre la musulmana o sobre l'islam. (European Islamophobia Report 2019)

Salut mental: capacitat d'establir unes relacions harmonioses amb els altres, i la participació constructiva en les modificacions de l'ambient físic i social. (Organització Mundial de la Salut)

Segregació escolar: concentració d'alumnat de característiques similars (ètnia, situació social, nacionalitat, etcètera) en determinats centres educatius, aules o línies educatives.

Segregació horitzontal: concentració de dones o homes en graus i nivells específics de responsabilitat, ocupacions o opcions acadèmiques o formatives. En l'elecció influeix més el rol de gènere que la lliure opció personal.

Segregació vertical: exclusió de les dones dels llocs directius i adhesió d'aquestes a les activitats de prestigi inferior.

Sensellarisme: situació de persones que no poden conservar l'habitatge o accedir a un habitatge adequat, adaptat a la seva situació personal, permanent i que els proporcioni un marc estable de convivència, tant per raons econòmiques o d'altres barreres socials com perquè presenten dificultats personals per portar una vida autònoma. (FEANTSA, Federació Europea d'Organitzacions Nacionals que treballen amb Persones Sense Llar)

Serofòbia: estigma que envolta les qüestions relatives al VIH-sida i, especialment, les persones seropositives.

Sexe: el sexe és un concepte lligat a la biologia, al cos dels éssers humans. La nostra espècie habitualment presenta dimorfisme sexual, de manera que les persones naixem mascle o femella, encara que hi ha un percentatge molt petit de la població que, cromosòmicament, morfològicament o hormonalment, neix



intersexual, és a dir, amb una anatomia reproductiva o sexual o amb patrons dels cromosomes que no sembla que s'ajustin a les típiques nocions biològiques d'home o dona.

Situació administrativa: qualsevol de les situacions en què una persona es pot trobar a Catalunya, tant la que defineix l'estat d'una persona immigrada com la de regularitat o irregularitat segons si la persona té o no una autorització de residència o de treball que l'habiliti per residir-hi o per viure-hi i dur-hi a terme una activitat laboral, o bé la de les persones que hi estan empadronades.

Sostre de vidre: metàfora sobre les barres transparents que impedeixen a moltes dones amb una qualificació elevada accedir i progressar en les esferes del poder econòmic, polític i cultural.

Terra enganxós: es refereix a les circumstàncies originades per les responsabilitats i les càrregues familiars, que imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i les càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impedit la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Xenofòbia: por o rebuig cap a persones o cultures diferents, o considerades com a estrenageres.



ANNEX

Annex 1. Característiques personals protegides per la no-discriminació

Constitució d'Espanya (art. 14)	Conveni Europeu (art. 14)	PIDCP (art. 2 i 26)	PIDESC (art. 2.2)	Codi penal (art. 22.4 i 510)	Estatut de Catalunya (art. 40.8)	Carta municipal BCN (art. 38.1)
Naixement	Naixement	Naixement	Naixement			Lloc de naixement
Opinió	Opinions polítiques o altres	Opinió política o d'una altra índole	Opinió política o d'una altra índole			
Raça	Raça	Raça	Raça	Raça	Raça	Raça
Religió	Religió	Religió	Religió	Religió o creences	Religió	Religió
Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe	Sexe
Qualsevol altra condició o circumstància personal o social	Qualsevol altra situació	Qualsevol altra condició social	Qualsevol altra condició social			
	Color	Color	Color			Color
	Llengua	Idioma	Idioma		Lingüístiques (art. 32)	
	Origen nacional o social	Origen nacional o social	Origen nacional o social	Nació a la qual pertanyi	Origen/ nacionalitat	
	Pertinença a una minoria nacional					
		Posició econòmica	Posició econòmica		Condicció social	
				Orientació o identitat sexual	Orientació sexual:	
						Ascendència
					Edat, persones grans (art. 18)	Edat
				Gènere	Gènere (art. 19, 41 i 45)	Gènere
				Discapacitat		Discapacitat
				Ideologia		
				Ètnia		
				Malaltia que pateixi		
				Situació familiar		



Annex 2. Articles que recullen els principis d'igualtat i no-discriminació

112

Observatori
de les
Discriminacions
Informe 2020

INTERNACIONAL		UNIÓ EUROPEA		ESTAT ESPANYOL	
<i>Declaració Universal dels Drets Humans, DUDH, Nacions Unides (1948)</i>	Article 1. Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets. Article 7. Tots són iguals davant la llei i tenen dret, sense cap distinció, a igual protecció per la llei.	<i>Tractat de la Unió Europea (1992)</i>	Article 9. La Unió respectarà en totes les seves activitats el principi de la igualtat de la seva ciutadania, que es beneficiarà per igual de l'atenció de les institucions, òrgans i organismes.	<i>Constitució espanyola (1978)</i>	Article 1.1. Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.
<i>Pacte internacional de drets civils i polítics, PIDCP (1966)</i>	Article 2.1. Cadascun dels estats part en aquest Pacte es compromet a respectar i assegurar a tots els individus que es trobin en el seu territori i subjectes a la seva jurisdicció els drets reconeguts en el present Pacte, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o d'una altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social. Article 14. Totes les persones són iguals davant dels tribunals i les corts de justícia. Article 26. Totes les persones són iguals davant la llei i tenen dret sense discriminació a igual protecció de la llei. Amb referència a això, la llei prohibirà tota discriminació i garantirà a totes les persones protecció igual i efectiva contra qualsevol discriminació per motius de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social.	<i>Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000)</i>	Article 20. Totes les persones són iguals davant la llei. Article 21.1. Es prohibeix tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual. Article 21.2. Es prohibeix tota discriminació per raó de nacionalitat en l'àmbit d'aplicació del Tractat constitutiu de la Comunitat Europea i del Tractat de la Unió Europea i sense perjudici de les disposicions particulars d'aquests tractats.	<i>Llei 34/1988, d'11 de novembre</i>	Article 9.2. Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. Article 14. Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
		<i>Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals, CEDH, Consell d'Europa (1950)</i>	Article 14. El gaudi dels drets i llibertats reconeguts en el present Conveni ha de ser assegurat sense cap distinció, especialment per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació.	<i>Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener</i> <i>Llei orgànica 3/2007</i> <i>Llei 19/2007</i>	Drets i llibertats de les persones estrangeres a Espanya i la seva integració social Igualtat efectiva entre dones i homes En contra de la violència, el racisme, la xenofòbia i la intolerància en l'esport



Pacte internacional de drets econòmics, socials i culturals, PIDESC (1966)	Article 2.2. Els estats part en aquest Pacte es comprometen a garantir l'exercici dels drets que s'hi s'enuncien, sense cap discriminació per motius de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o d'una altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició social. continua	Protocol 12, preàmbul. Igualtat davant la llei i igualtat d'empara davant la llei.	Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre	Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (refosa)
	Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació racial (1965)		Protocol 12, article 1.1. El gaudi de tots els drets reconeguts per la llei ha de ser assegurat sense cap discriminació, en particular per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o d'un altre caràcter, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació.	Reial decret 1112/2018, de 7 de setembre	Accessibilitat dels llocs web i aplicacions per a mòbils del sector públic
			Convenció internacional sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, CEDAW (1979)	Protocol 12, article 1.2. Ningú no pot ser objecte de discriminació per part de qualsevol autoritat pública, basada en particular en els motius esmentats a l'apartat 1.	
Convenció internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat (2006)	Article 9.2. Els estats membres han de prendre les mesures pertinents per assegurar l'accés de les persones amb discapacitat, en igualtat de condicions amb les altres, a l'entorn físic, el transport, la informació i les comunicacions, inclosos els sistemes i les tecnologies de la informació i les comunicacions, i a altres serveis i instal·lacions oberts al públic o d'ús públic, tant en zones urbanes com rurals.	Directiva 2000/78/CE, Consell d'Europa	Igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.		
		Directiva 2000/43/CE, Consell d'Europa	Igualtat de tracte de les persones independentment de l'origen racial o ètnic.		
		Directiva 2002/73/CE, Consell d'Europa	Principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.		
		Directiva 2004/113/CE, Consell d'Europa	Igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.		
		Directiva 2006/54/CE, Parlament Europeu i Consell d'Europa	Igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa)		
		Carta europea de salvaguarda dels drets humans a la ciutat (1998)	Article II. Principi d'igualtat de drets i no discriminació. Els drets enunciat en aquesta Carta són reconeguts a totes les persones que viuen a les ciutats signatàries, independentment de la seva nacionalitat.		



Annex 3. Lleis autonòmiques i municipals que protegeixen davant la discriminació

a. Lleis autonòmiques (Catalunya)

Estatut de Catalunya

*Preàmbul, articles 4, 15, 18, 19, 23, 32,
40.8 44.1 i 45.1*

Llei 19/2020, del 30 de desembre,
d'igualtat de tracte i no-discriminació

Llei 9/2017, de 27 de juny,
d'universalització de l'assistència
sanitària amb càrrec a fons públics
per mitjà del Servei Català de la Salut

Preàmbul

Llei 4/2016, de 23 de desembre,
de mesures de protecció del dret a
l'habitatge de les persones en risc
d'exclusió residencial

Article 2.b

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat
efectiva de dones i homes

Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per
garantir els drets de lesbianes, gais,
bisexuals, transgènere i intersexuals
i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia
i la transfòbia

Llei 13/2014, de 30 d'octubre,
d'accessibilitat

Llei 29/2010, de 3 d'agost, de l'ús
dels mitjans electrònics al sector
públic de Catalunya

Article 4, tercer

Llei 22/2010, de 20 de juliol, del Codi
de Consum de Catalunya

Llei 21/2010, de 7 de juliol, d'accés
a l'assistència sanitària de cobertura
pública a càrrec del Servei Català de
la Salut

Preàmbul

Llei 14/2010, de 27 de maig, dels
drets i les oportunitats en la infància
i l'adolescència

Article 9

Llei 19/2009, de 26 de novembre, de
l'accés a l'entorn de les persones
acompanyades de gossos d'assistència
Article 13

Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació
Articles 22, 37, 41, 56, 97 i 202

Llei 11/2009, de 6 de juliol, de regulació
administrativa dels espectacles públics
i les activitats recreatives
Articles 5.1.d, 10 i 47

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les
dones a erradicar la violència masclista

Llei 18/2007, de 28 de desembre, del
dret a l'habitatge
Articles 2.f i 2.h; 45, 46, 123.2.a

Llei 22/2005, de 29 de desembre, de la
comunicació audiovisual de Catalunya

b. Lleis i ordenances municipals (Barcelona)

**Ordenança reguladora de
l'Administració electrònica** (2009)

**Ordenança de mesures per fomentar
i garantir la convivència ciutadana en
l'espai públic de Barcelona** (2005)

Articles 6.2, 7.2.g; 15, 16, 17 i 18

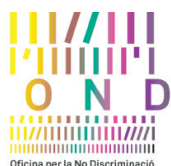
**Ordenança municipal de les activitats
i establiments de concurrència pública**
(2003)

**Ordenança municipal dels usos del
paisatge urbà de la ciutat de Barcelona**
(1999)
Article 114.1.h.

Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la
Carta municipal de Barcelona, que inclou
les modificacions efectuades per les
lleis 11/2006, de 19 de juliol; 7/2010, de 21
d'abril, i 18/2014, de 23 de desembre
Preàmbul, articles 38.1 i 112.1



Informe de l'Observatori de les Discriminacions a Barcelona 2020



**Centre de Recursos
en Drets Humans**

